[২০১৯] ২ এস. সি. আর. ৪৩২

হিমাচল প্রদেশ রাজ্য ও আরেকজন

বনাম

শশী কুমার

(২০১৯-এর দেওয়ানি আপিল নং. ৮৮)

১৬ ই জানুয়ারী ,২০১৯

ডঃ ধনঞ্জয় ওয়াই চন্দ্রচূড় এবং হেমন্ত গুপ্তা, বিচারপতিদ্বয়]

পরিষেবা আইন - সহানুভূতিশীল নিয়োগ - মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীলদের জন্য সহানুভূতিশীল নিয়োগ মঞ্জুর করা উচিত কিনা তা নির্ধারণে যদি রাষ্ট্র পারিবারিক পেনশন এবং অন্যান্য টার্মিনাল সুবিধাগুলি বিবেচনা করার অধিকারী হয় - অধিষ্ঠিত: যে শর্তাবলীর ভিত্তিতে সহানুভূতিশীল আবেদনগুলি বিবেচনা করা হবে তা রাষ্ট্র কর্তৃক প্রণীত নীতির সাপেক্ষে এবং নীতির শর্তাবলী পূরণ করতে হবে - তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে, নীতিটি ১৮.০১.১৯৯০ তারিখে প্রণয়ন করা হয়েছিল, যা সেই পরিবারের চাহিদা পূরণের জন্য ডিজাইন করা হয়েছিল যেখানে একজন সরকারি কর্মচারীর মৃত্যু তাদের দরিদ্র পরিস্থিতিতে ফেলেছে, যার জন্য তাৎক্ষণিকভাবে জীবিকা নির্বাহের উপায় প্রয়োজন - নীতিটি স্বীকৃতি দিয়েছে যে কল্যাণমূলক ব্যবস্থার কারণে একটি পরিবার যে সুবিধাগুলি পেয়েছিল তা বিবেচনা করা প্রয়োজন - নীতিটি মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীলদের কেবল পারিবারিক পেনশন পাওয়ার কারণে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা থেকে বিরত রাখেনি - নীতিটি যা বাধ্যতামূলক করেছিল তা হল পরিবারকে দরিদ্র পরিস্থিতিতে ফেলে রাখা হয়েছে কিনা তা বিবেচনা করার সময় পারিবারিক পেনশন প্রাপ্তি বিবেচনা করা উচিত যাতে তাৎক্ষণিকভাবে জীবিকা নির্বাহের উপায় প্রয়োজন। অতএব, পারিবারিক পেনশন প্রাপ্তি হল বিবেচনা করা উচিত এমন একটি বিবেচনা।

পরিষেবা আইন – সহানুভূতিশীল নিয়োগ – আয়ের স্তর নির্ধারণ – ১৮.০১.১৯৯০ তারিখে, রাজ্য সরকার সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য একটি নীতি/পরিকল্পনা তৈরি করে – অর্থ বিভাগ কর্তৃক ২৯.০৯.২০০৮ তারিখের একটি চিঠির মাধ্যমে একটি আয়ের মানদণ্ড/আয়ের স্তর নির্ধারণ করা হয়েছিল – হাইকোর্টের মতামত ছিল যে অর্থ বিভাগের কাছে এই প্রকল্পটি সংশোধন করার সুযোগ নেই – রাজ্য যুক্তি দিয়েছিল যে আয়ের স্তর বিবেচনার উপাদানকে হ্রাস করে এবং পরিবারের দরিদ্র পরিস্থিতি নির্ধারণের জন্য আয়ের মানদণ্ড কী হওয়া উচিত বা কী হওয়া উচিত নয় তার কেস-বাই-কেস বিশ্লেষণকে বাদ দেয় –

স্থির করে: আয়ের স্তর নির্ধারণ এমন একটি ব্যবস্থা যা স্বেচ্ছাচারিতার উপাদানকে পাতলা করে – আয়ের স্তর নির্ধারণ সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় বস্তুনিষ্ঠতা এবং অভিন্নতা আনার উদ্দেশ্য পূরণ করে – অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারি করা বিজ্ঞপ্তিগুলিকে নীতির সংশোধন হিসাবে ব্যাখ্যা করা যায় না – বিজ্ঞপ্তিগুলি ব্যাখ্যামূলক, কারণ এগুলি সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীকে দারিদ্র্যের ধারণা সম্পর্কে নির্দেশনা দেওয়ার উদ্দেশ্যে তৈরি করা হয়েছে যা প্রকল্পে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে – সুতরাং, রাজ্য সরকারের আয়ের সীমা নির্ধারণের সিদ্ধান্ত নিশ্চিত করা হয়েছে – অধিকন্তু, রাজ্য তিন বছর বা তার আগে অন্তর অন্তর আয়ের সীমা সংশোধন করার নির্দেশ দিয়েছে এবং জীবনযাত্রার ব্যয়, মুদ্রাস্ফীতি এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক তথ্য ও পরিস্থিতি বিবেচনা করে সংশোধনের প্রয়োজন আছে কিনা তা বিবেচনা করার নির্দেশ দিয়েছে।

বিলম্ব/অনুগ্রহমূলক নিয়োগ - স্থির করে: তাৎক্ষণিক মামলায়, উত্তরদাতা সংবিধানের ধারা ২২৬ অনুসারে একটি আবেদন দাখিল করার জন্য সাত বছরেরও বেশি সময় ধরে অপেক্ষা করেছিলেন - উমেশ কুমার নাগপাল মামলায় সুপ্রিম কোর্ট জোর দিয়ে বলেছেন যে, মৃত কর্মচারীর পরিবারকে তাৎক্ষণিক সহায়তা প্রদানের প্রয়োজনীয়তার মধ্যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রকল্পের ভিত্তি নিহিত - নির্ভরশীলদের পক্ষ থেকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ চাওয়ার বিলম্বের কারণে স্পষ্টতই এই তাৎক্ষণিকতার অনুভূতি হারিয়ে গেছে - সুতরাং, বিলম্বের পাশাপাশি সময় অতিবাহিত হওয়ার কারণে উত্তরদাতাকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ চাওয়া থেকে বিরত রাখা হয়েছে। পরিষেবা আইন।

ভারতের সংবিধান - ধারা ১৪ এবং ১৬ - সহানুভূতিশীল নিয়োগ - স্থির করে: সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি ব্যতিক্রম এই সাধারণ নিয়মের যে রাজ্যের চাকরিতে যেকোনো সরকারি পদে নিয়োগ সংবিধানের ধারা ১৪ এবং ১৬ অনুসারে নীতিমালার ভিত্তিতে করতে হবে - রাজ্যের একজন মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীলদের সহানুভূতিশীল নিয়োগ নীতির ভিত্তিতে যোগ্য করা হয়।

উত্তরদাতার বাবা, যিনি উদ্যানতত্ত্ব বিভাগে কর্মরত ছিলেন, ২০০৫ সালে চাকরিরত থাকাকালীন মারা যান। ২০০৭ সালে, উত্তরদাতা সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য একটি আবেদন জমা দেন। আবেদনটি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে পাঠানো হয়। অতিরিক্ত সচিব (উদ্যানতত্ত্ব) আপিলকারীকে সংশ্লিষ্ট এসডিএমের কাছ থেকে পেনশন সহ আয়ের একটি শংসাপত্র গ্রহণ করতে বলেন।

২০১৫ সালে, উত্তরদাতা পক্ষের পক্ষ থেকে একটি রিট পিটিশন দাখিল করা হয়েছিল। হাইকোর্ট রায় দেয় যে, মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীল ব্যক্তিকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়া উচিত কিনা তা নির্ধারণের ক্ষেত্রে পারিবারিক পেনশন এবং অন্যান্য মেয়াদী সুবিধাগুলি বিবেচনায় নেওয়ার অধিকার রাষ্ট্রের নেই। অতএব, বর্তমান আপিল।

আপিল খারিজ করে আদালত

স্থির করে: ১. সহানুভূতিশীল নিয়োগ হল সাধারণ নিয়মের ব্যতিক্রম যেখানে বলা হয়েছে যে রাষ্ট্রের চাকরিতে যেকোনো সরকারি পদে নিয়োগ সংবিধানের ১৪ এবং ১৬ অনুচ্ছেদের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নীতিমালার ভিত্তিতে করতে হবে। রাষ্ট্রের একজন মৃত কর্মচারীর উপর নির্ভরশীলদের সহানুভূতিশীল নিয়োগ নীতিমালার মাধ্যমে যোগ্য করে তোলা হয়। নীতিমালার ভিত্তি হলো এটি স্বীকার করে যে, চাকরিরত অবস্থায় কর্মচারীর অকাল মৃত্যু হলে মৃত কর্মচারীর পরিবার আর্থিক সংকটের সম্মুখীন হতে পারে। প্রয়োজনের তাৎক্ষণিকতাই রাষ্ট্রকে সহানুভূতিশীল নিয়োগের সুবিধা প্রদানের ভিত্তি প্রদান করে। কর্তৃপক্ষ যদি দেখেন যে, পরিবারের আর্থিক এবং অন্যান্য পরিস্থিতি এমন যে, তাৎক্ষণিক সহায়তার অভাবে, এটি দরিদ্র হয়ে যাবে, তাহলে পরিবারের একজন নির্ভরশীল সদস্যের আবেদন বিবেচনা করা যেতে পারে। যেসব শর্তাবলীর ভিত্তিতে এই ধরনের আবেদন বিবেচনা করা হবে সেগুলি রাষ্ট্র কর্তৃক প্রণীত নীতিমালার অধীন এবং নীতিমালার শর্তাবলী পূরণ করতে হবে। সেই অর্থে, এটি আইনের একটি সুপ্রতিষ্ঠিত নীতি যে, সহানুভূতিশীল নিয়োগের কোনও অধিকার নেই। কিন্তু, যেখানে একটি নীতিমালা রয়েছে, সেখানে মৃত ব্যক্তির পরিবারের একজন নির্ভরশীল কর্মচারী করুণামূলক নিয়োগের জন্য আবেদন করতে এবং রাষ্ট্র কর্তৃক নির্ধারিত শর্তাবলী অনুসারে আবেদনটি বিবেচনা করার অধিকারী।[অনুচ্ছেদ ২০] [৪৪৭-ই-এইচ; ৪৪৮-এ-বি]

২)বর্তমান মামলার নীতিমালা, যা ১৮ জানুয়ারী ১৯৯০ তারিখে প্রণীত হয়েছিল, স্পষ্টতই সরকারি কর্মচারীদের উপর নির্ভরশীলদের কর্মসংস্থান সহায়তা প্রদানের কথা বলে, যারা চাকরিরত অবস্থায় মারা গেছেন, "তাদের পরিবারকে দরিদ্র পরিস্থিতিতে রেখে গেছেন"। অন্য কথায়, নীতিমালাটি সেইসব পরিবারের চাহিদা পূরণের জন্য তৈরি করা হয়েছে যেখানে একজন সরকারি কর্মচারীর মৃত্যু তাদের দরিদ্র পরিস্থিতিতে ফেলেছে, যার জন্য তাৎক্ষণিকভাবে জীবিকা নির্বাহের উপায় প্রয়োজন।

এই নীতিমালায় স্বীকার করা হয়েছে যে, কল্যাণের জন্য পরিবার যেসব সুবিধা পায়, তার মধ্যে পারিবারিক পেনশন এবং মৃত্যুকালীন গ্র্যাচুইটি পরিবারের আর্থিক পরিস্থিতি মূল্যায়নের ক্ষেত্রে বিবেচনা করা প্রয়োজন। এই নীতিমালায় বলা হয়েছে যে, মৃত কর্মচারীর উপর নির্ভরশীলদের কেবল পারিবারিক পেনশন পাওয়ার কারণেই সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা থেকে বিরত রাখা হয় না। নীতিমালায় বলা হয়েছে যে, পারিবারিক পেনশনের প্রাপ্তি বিবেচনায় রাখা উচিত, কারণ পরিবারটি দরিদ্র পরিস্থিতিতে রয়েছে কিনা যার জন্য তাৎক্ষণিকভাবে জীবিকা নির্বাহের প্রয়োজন। অতএব, পারিবারিক পেনশন প্রাপ্তি হলো বিবেচনায় নেওয়া বিবেচ্য বিষয়গুলির মধ্যে একটি। নীতিমালার অনুচ্ছেদ ১০(গ) অনুচ্ছেদে রাষ্ট্র কর্তৃক প্রদত্ত ব্যবস্থাগুলি উল্লেখ করা হয়েছে যা পরিবারের আর্থিক চাহিদার উপর প্রভাব ফেলে। [অনুচ্ছেদ ২১] [৪৪৮-বি-ই]

৩) এটি আদালতকে আয়ের স্ল্যাব নির্ধারণ সম্পর্কিত বিষয়টির পরবর্তী দিকের দিকে নিয়ে যায়। প্রকৃতপক্ষে, আয়ের স্ল্যাব নির্ধারণ এমন একটি পরিমাপ যা স্বেচ্ছাচারিতার উপাদানকে দুর্বল করে দেয়। যদিও, নিঃসন্দেহে, সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময় প্রতিটি মামলার তথ্য মনে রাখতে হবে, সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় বস্তুনিষ্ঠ অভিন্নতা আনার উদ্দেশ্যকে একটি আয়ের স্ল্যাব অন্তর্ভুক্ত করে। হাইকোর্টের অভিমত ছিল যে প্রকল্পটি সংশোধন করার জন্য অর্থ বিভাগের পক্ষে উন্মুক্ত ছিল না। অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারি করা বিজ্ঞপ্তিগুলি নীতির সংশোধনী হিসাবে বিবেচিত হতে পারে না।এগুলি প্রকল্পের উদ্দেশ্য এবং উদ্দেশ্য সম্পর্কে সত্যিই স্পষ্ট। বিজ্ঞপ্তিগুলি ব্যাখ্যামূলক, কারণ এগুলি প্রকল্পে অন্তর্ভুক্ত দারিদ্র্যের ধারণা সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীকে গাইড করার জন্য সংযুক্ত করা হয়েছে। [অনুচ্ছেদ ৩৯] [৪৫৫-ডি-এফ]

৪) উপযুক্ত আয়ের মানদণ্ড কী হওয়া উচিত তা নিঃসন্দেহে রাজ্য সরকারের নীতিগত বিষয় নির্ধারণ করা। তবে, রাজ্য সরকারের উপর জোর দেওয়া হয়েছে যে তিন বছরের ব্যবধানে পর্যায়ক্রমে আয়ের সীমা সংশোধন করা উচিত। মুদ্রাস্ফীতি এবং জীবনযাত্রার ব্যয় বৃদ্ধি কর্মরত এবং মৃত কর্মচারীদের পরিবারের আর্থিক সংকটের উপর গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব ফেলে।

সহানুভূতিশীল নিয়োগের ক্ষেত্রে বিবেচনা করার জন্য আয়ের মানদণ্ড নির্ধারণের ক্ষেত্রে, রাষ্ট্র যদি পর্যায়ক্রমে আয়ের সীমা পুনর্বিবেচনা করে তবে তা উপযুক্ত হবে। [অনুচ্ছেদ ৩৯] [৪৫৬-বি-সি]

৫) উত্তরদাতা সম্পর্কিত ব্যক্তিগত তথ্যের ক্ষেত্রে, নথি থেকে জানা গেছে যে ২০১৫ সালের ১১ই মে হাইকোর্টে রিট পিটিশন দায়ের করা হয়েছিল। ২০০৭ সালের ৮ই মে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদন জমা দেওয়া হয়েছিল। ২০০৮ সালের ১৫ই জানুয়ারি অতিরিক্ত সচিবের প্রয়োজন ছিল যে পেনশনের মাধ্যমে প্রাপ্ত অর্থ পরিবারের আয়ের বিবরণীতে অন্তর্ভুক্ত করা হবে। এরপর সংবিধানের ২২৬ অনুচ্ছেদের অধীনে একটি পিটিশন দায়ের করার জন্য উত্তরদাতা সাত বছরেরও বেশি সময় অপেক্ষা করেছিলেন।উমেশ কুমার নাগপালের মামলায়, এই আদালত জোর দিয়ে বলেছে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের পরিকল্পনার ভিত্তি মৃত কর্মচারীকে অবিলম্বে প্রদান করার প্রয়োজনীয়তার উপর নির্ভর করে। সহানুভূতিশীল নিয়োগ চাইতে নির্ভরশীলদের পক্ষ থেকে বিলম্বের কারণে এই তাৎক্ষণিকতার অনুভূতি স্পষ্টতই হারিয়ে যায়। বিলম্বের পাশাপাশি সময় অতিবাহিত হওয়ার কারণে উত্তরদাতাকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ চাইতে বাধা দেওয়া হয়। [অনুচ্ছেদ ৪০ এবং ৪২] [৪৫৬-ডি-এফ; ৪৫৭-বি]

উমেশ কুমার নাগপাল বনাম হরিয়ানা রাজ্য (১৯৯৪) ৪ এস. সি. সি ১৩৮; ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া বনাম শশাঙ্ক গোস্বামী (২০১২) ১১ এস. সি. সি ৩০৭: [২০১২] ৬ এস. সি. আর ৯৮; স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম সূর্য নারায়ণ ত্রিপাঠি (২০১৪) ১৫ এস. সি. সি ৭৩৯-এর উপর নির্ভরশীল।

গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মা বনাম ভারতীয় জীবন বীমা নিগম (২০০৫) ১০ এস. সি. সি ২৮৯; এ. পি. এস. আর. টি. সি, মুশীরাবাদ বনাম সরভারুন্নিসা বেগম এ. আই. আর ২০০৮ এস. সি. ডব্লিউ ১৯৮: [২০০৮] ৮ এস. সি. আর ৪৫৩; কানাড়া ব্যাঙ্ক বনাম এম. মহেশ কুমার (২০১৫) ৭ এস. সি. সি ৪১২: [২০১৫] ৯ এস. সি. আর ৭২৪; মহাব্যবস্থাপক (ডি. এবং. পিবি) বনাম কুন্তী তিওয়ারি (২০০৪) ৭ এস. সি. সি ২৭১; পঞ্জাব ন্যাশনাল ব্যাঙ্ক বনাম অশ্বিনী কুমার তানেজা (২০০৪) ৭ এস. সি. সি ২৬৫: [২০০৪] ৩ সম্পূরক এস. সি. আর ৫৯৭; স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম সোমবীর সিং (২০০৭) ৪ এস. সি. সি ৭৭৮: [২০০৭] ২ এস. সি. আর ৫০৯; মমতাজ ইউনূস মুলানি বনাম মহারাষ্ট্র রাজ্য (২০০৮) ১১ এস.সি.সি ৩৮৪ : [২০০৮] ৫ এস.সি.আর ২৪১; স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম যশপাল কৌর (২০০৭) ৯ এস. সি. সি ৫৭১: [২০০৭] ২ এস. সি. আর ১০১; জম্মু ও কাশ্মীর রাজ্য বনাম সাজ্জাদ আহমেদ মীর (২০০৬) ৫ এস. সি. সি

৭৬৬: |২০০৬] ৩ সম্পূরক. এস. সি. আর ৫৭৬; স্থানীয় প্রশাসন বিভাগ বনাম এম. সেলভানায়াগম (২০১১) ১৩ এস. সি. সি ৪২: [২০১১] ৪ এস. সি. আর ২৪৪-উল্লেখ করা হয়েছে।

মামলা প্রসঙ্গঃ

(২০০৫) ১০ এস. সি. সি ২৮৯	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১৭
[২০০৮] ৮ এস. সি. আর ৪৫৩	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১৭
[২০১৫] ৯ এস. সি. আর ৭২৪	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১৭
(১৯৯৪) ৪ এস. সি. সি ১৩৮	নির্ভরশীল	অনুচ্ছেদ ২৩
(২০০৪) ৭ এস. সি. সি ২৭১	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২৫
[২০০৪] ৩ সম্পূরক। এস. সি. আর ৫৯৭	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২৭
[২০০৭] ২ এস. সি. আর ৫০৯	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২৭
[২০০৮] ৫ এস. সি. আর ২৪১	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৩০
[২০১২] ৬ এস. সি. আর ৯৮	নির্ভরশীল	অনুচ্ছেদ ৩১
(২০১৪) ১৫ এস. সি. সি ৭৩৯	নির্ভরশীল	অনুচ্ছেদ ৩২
[২০০৭] ২ এস. সি. আর ১০১	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৩৪
[২০০৬] ৩ সম্পূরক। এস. সি. আর ৫৭৬	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৪০
[২০১১] ৪ এস. সি. আর ২৪৪	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৪০

দেওয়ানি আপিল এখতিয়ারঃ ২০১৯ সালের ৯৮৮ নং দেওয়ানি আপিল

২০১৫ সালের সিডব্লিউপি নং.৩৬৫২-তে হিমাচল প্রদেশ, সিমলা হাইকোর্টের ০৬.১০.২০১৫ তারিখের রায় ও আদেশ থেকে উদ্ভূত।

বিকাশ মহাজন, এএজি, পিএস. পাটওয়ালিয়া, প্রবীণ আইনজীবী., আকাশ ভার্মা, অনিল কুমার, অভিনব মুখার্জি, শ্রীমতী বিহু শর্মা, শ্রীমতী পূর্ণিমা কৃষ্ণ, শ্রীমতী প্রতিষ্ঠা ভিজ, অজয় মারওয়া, অতুল কুমার, ঈশান দেওয়ান, প্লাক বাগচি, অভিমন্যু শর্মা, ঈশান দেওয়ান, এস কে ভার্মা, সূর্যনারায়ণ সিং, শ্রীমতী প্রগতি নীখরা, শ্রীমতী কাবেরী ভাটস, বরিন্দর কুমার শর্মা, শ্রীমতী রাধিকা গৌতম, রাজুল শ্রীবাস্তব, কে কৃষ্ণ কুমার, বিক্রান্ত নারায়ণ বাসুদেব, অশ্বিনী কুমার, শ্রীমতী ইতি শর্মা, জয় কৃষ্ণ ভরদ্বাজ, রবীন্দ্র নাইন, পুনিত শর্মা, যোগী স্কারিয়া, রিগান এস বালি, শ্রীমতী বীনা ভিক্টর, রবি হোমোদ, বীরঞ্জনেভিলু কে.এল.এন.ভি., অনিল নাগ, রবি বক্সী, আদিত্য ধাওয়ান, মিসেস কিরণ ধাওয়ান, শশাঙ্ক কুমার, চন্দর শেখর

আশ্রি,জয়ন্ত মোহন, সুনীল কুমার জৈন, অভিষেক জৈন, শ্রীমতী অনুষা আগরওয়াল, পুণ্য গর্গ, অভিষেক জৈন, শ্রীলোক নাথ রথ, ওয়াই. পি. সিং, শরণ ঠাকুর, মহেশ ঠাকুর, বিজয় কুমার পরদেশী, ডঃ সুশীল বলওয়াদা, করণ চৌহান, শ্রীমতী মনজিৎ চাওলা, শ্রীমতী ভারতী ত্যাগী, শ্রীমতী দিব্যা জ্যোতি সিং, বিনোদ শর্মা, পবন রিলে, গোপাল প্রসাদ, সতীশ কুমার, অরবিন্দ এস., এ. লক্ষ্মী নারায়ণ, শ্রীমতী নানিতা শর্মা, বিবেক শর্মা, বজরং লাল জাট, বলদেব সিং, ডি. এস. পাতিয়াল, বিনয় কুমার দাস, যোগীশ কুমার মাথুর, শ্রীমতী অমিতা সিং কালকাল, এম. সি. ধিংরা, পীয়ুষ কান্ত রায়, শ্রীমতী ইন্দিরা কানোরা, গউরভ ধিঙ্গরা,শ্রীমতী শোভা গুপ্ত, অশ্বনী কুমার গুপ্তা, বিক্রান্ত যাদব, পিএন পুরী, রীতা দেওয়ান পুরী,অভিষেক পুরী, ধীরাজ, পরমানন্দ গৌর, একাংশ বনসাল, যশ পাল ধিংড়া, বলদেব সিং, ডিএস পাতিয়াল, বিনয় কুমার দাস,উপস্থিত পক্ষের আইনজীবী।

আদালতের রায়টি প্রদান করেন

ডঃ ধনঞ্জয় ওয়াই. চন্দ্রচূড়, বিচারপতি ১). অনুমতি মঞ্জুর।

২) সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিষয়টি নিয়ে হিমাচল প্রদেশ হাইকোর্টের একটি ডিভিশন বেঞ্চের রায় থেকে বর্তমান আপিলটি উত্থাপিত হয়েছে।

৩) তথ্যগুলি, যতদূর পর্যন্ত তারা এই আপিলের উপাদান, এইভাবেঃ

৪) কুল্লুতে উদ্যানতত্ত্ব বিভাগে এইচ. এফ. ও হিসাবে কর্মরত উত্তরদাতার বাবা ২০০৫ সালের ২৯শে মার্চ কর্মরত থাকাকালীন মারা যান। ২০০৭ সালের ৮ই মে, উত্তরদাতা সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য একটি আবেদন জমা দেন। আবেদনটি কুল্লুতে উদ্যানতত্ত্বের উপ-পরিচালক ১৪ই সেপ্টেম্বর ২০০৭-এ উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে পাঠিয়েছিলেন। ২০০৮ সালের ১৫ই জানুয়ারি, হিমাচল প্রদেশ সরকারের অতিরিক্ত সচিব (উদ্যানতত্ত্ব) উদ্যানতত্ত্বের পরিচালককে একটি চিঠিতে বলেছিলেন যে আবেদনের সাথে যে আয় শংসাপত্র পাঠানো হয়েছিল তাতে পরিবারের কাছ থেকে প্রাপ্ত পেনশন অন্তর্ভুক্ত ছিল না।তদনুসারে, অতিরিক্ত সচিবের প্রয়োজন ছিল যে পেনশন সহ আয়ের একটি শংসাপত্র আবেদনকারীকে কল্পিত এসডিএমের কাছ থেকে পাওয়া উচিত।

৫) হাইকোর্টের সামনে রিট পিটিশনটি ২০১৫ সালের ১১ই মে চালু করা হয়েছিল, তার সাত বছরেরও বেশি সময় পরে।

উত্তরদাতা দাবি করেছেন যে তিনি আবেদন করেছিলেন, কিন্তু কোনও লাভ হয়নি, যার ফলে তিনি অবশেষে হাইকোর্টে ভারতীয় সংবিধানের ২২৬ অনুচ্ছেদের অধীনে মামলা শুরু করতে বাধ্য হন। হাইকোর্ট শুনানির জন্য লেটারস পেটেন্ট আপিল এবং রিট পিটিশন উভয় মামলার একটি ব্যাচ একত্রিত করে। এগুলি ১৮ জানুয়ারী ১৯৯০ তারিখে রাজ্য সরকার কর্তৃক প্রণীত একটি নীতি থেকে উদ্ভূত হয়েছিল, যা সরকারি কর্মচারীদের উপর নির্ভরশীলদের সহানুভূতির ভিত্তিতে কর্মসংস্থান সহায়তা প্রদানের জন্য তৈরি করা হয়েছিল, যারা চাকরিতে মারা গেছেন এবং একটি পরিবারকে সহায়তার প্রয়োজনে রেখে গেছেন। রায়ের সময়, হাইকোর্ট নয়টি বিষয় গঠন করে যা নিম্নলিখিত শর্তাবলীতে ছিল:

"(i) সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রত্যাখ্যান করার জন্য মৃত কর্মচারীর পরিবারের দ্বারা প্রাপ্ত পারিবারিক পেনশন এবং অন্যান্য অবসরকালীন সুবিধার পরিমাণ পারিবারিক আয়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে কিনা?

(ii) পলিসির প্রয়োগযোগ্যতার জন্য কোন তারিখ প্রাসঙ্গিক হবে-কর্মচারীর মৃত্যুর তারিখ হোক বা আবেদনটি প্রথমবার উপস্থাপিত হওয়ার তারিখ, সহানুভূতির ভিত্তিতে কর্মসংস্থান চাওয়ার জন্য বা কর্তৃপক্ষের কাছে বিবেচনার জন্য আবেদনটি যে তারিখে এসেছিল, এবং সহানুভূতিশীল নিয়োগের দাবি পরবর্তী সংশোধনীর ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেওয়া যেতে পারে কিনা, যখন এই ধরনের সংশোধনীর আগে আবেদনটি উপস্থাপন করা হয়েছিল?

(iii) যদি কোনও আবেদনকারী এল. আই. এস-এ থাকেন এবং তাঁর মামলাটি পুনর্বিবেচনার নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে এই ধরনের আবেদনকারীর দাবি নির্ধারণ করা হবে কি সেই নীতি অনুসারে যা আদেশটি পাস করার সময় বিদ্যমান ছিল বা প্রথমবার দাবি করার সময় যে নীতি ছিল বা বিবেচনার সময় বিদ্যমান নীতি অনুসারে?

(iv) আবেদনকারী নিম্ন ক্যাডারে নিযুক্ত হওয়ার পরে উচ্চতর ক্যাডারের বিরুদ্ধে সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগ দাবি করতে পারেন কিনা?

(v) যদি কোনও ব্যক্তিকে চুক্তির ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয়, তবে তিনি নিয়মিত ভিত্তিতে নিয়োগ চাওয়ার অধিকারের মধ্যে রয়েছেন কিনা?

(vi) একটি ক্ষেত্রে তৃতীয় শ্রেণীর পদের বিরুদ্ধে সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগের প্রস্তাব দেওয়া হয়েছে এবং অন্য ক্ষেত্রে ক্লাস-টিভি পদে নিয়োগের প্রস্তাব দেওয়া হয়েছে, তা বৈষম্যের সমান কিনা?

(vii) কোথায় একজন ব্যক্তি যথেষ্ট বিলম্বের পরে সহানুভূতিশীল অ্যাপয়েন্টমেন্ট দাবি করতে পারেন?

(viii) প্রয়োজনীয় যোগ্যতা বা বয়স শিথিল করা যেতে পারে কিনা?

(ix) যদি কোনও মৃত কর্মীর এক বা একাধিক নির্ভরশীল ব্যক্তি চাকরিতে থাকেন, যদিও তাঁরা আলাদা থাকেন, তা হলে মৃত কর্মীর অন্য নির্ভরশীলকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ অস্বীকার করার ভিত্তি তৈরি করা যেতে পারে কি?

৬) বর্তমান আপিলের ক্ষেত্রে, হিমাচল প্রদেশ রাজ্য (i) এবং (vii) বিষয়ে হাইকোর্টের সিদ্ধান্তের বিরোধিতা করেছে। অতএব, এই আপিলের উদ্দেশ্যে, বর্তমান রায় শুধুমাত্র মামলার উপরের দিকগুলি পরিচালনা করে।

৭) বিতর্কের প্রকৃতি উপলব্ধি করার জন্য, রাজ্য সরকারের নীতির উৎপত্তি সম্পর্কে প্রচার করা প্রয়োজন।

৮) ১৯৯০ সালের ১৮ই জানুয়ারি হিমাচল প্রদেশ সরকার সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য একটি নীতি প্রণয়ন করে। এই নীতিটি ইঙ্গিত করে যে, সরকারি কর্মচারীদের ছেলে, মেয়ে এবং নিকটাত্মীয়দের নিয়োগের অনুরোধের ক্ষেত্রে এটি প্রযোজ্য, যারা কাজে মারা যায়, পরিবারটিকে অবিলম্বে সহায়তার প্রয়োজন হয়। যতদূর পর্যন্ত এটি বস্তুগত, নীতিটি এইভাবে প্রদান করেঃ

"বিষয়;-একজন সরকারি কর্মচারীর পুত্র/কন্যা/নিকটাত্মীয়দের নিয়োগ, যিনি তার পরিবারকে অবিলম্বে সহায়তার প্রয়োজনে রেখে মারা গেছেন।

১) নীতিঃ- সরকারি কর্মচারীদের উপর নির্ভরশীলদের সহানুভূতির ভিত্তিতে চাকরি প্রদান করা হবে না। চাকরি চলাকালীন মারা যাওয়া কর্মচারীদের অধিকার হিসাবে প্রদান করা হবে না। এটি কেবলমাত্র যোগ্য ক্ষেত্রে দেওয়া উচিত যেখানে মৃত সরকারি কর্মচারীর পরিবার অবিলম্বে জীবিকা নির্বাহের প্রয়োজনীয় দরিদ্র পরিস্থিতিতে রয়ে গেছে। সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক বিভাগগুলি সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগের আগে পরিবারের দরিদ্র পরিস্থিতি সম্পর্কে নিজেদের সন্তুষ্ট করবে।"

৯)নীতিমালার ২ নং অনুচ্ছেদে শুধুমাত্র বিধবা, পুত্র বা অবিবাহিত কন্যা এবং অবিবাহিত সরকারি কর্মচারীর ক্ষেত্রে পিতা, মা, ভাই বা অবিবাহিত বোনের ক্ষেত্রে অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে এর প্রয়োগের বিধান রয়েছে। ২ (ক) অনুচ্ছেদে নিম্নরূপ বলা হয়েছেঃ

"২) যাঁদের জন্য নীতিটি প্রযোজ্য হবেঃ-সহানুভূতির ভিত্তিতে কর্মসংস্থান সহায়তা শুধুমাত্র -এর বিধবা পুত্র বা অবিবাহিত কন্যার (অবিবাহিত সরকারি কর্মচারী থেকে পিতা, মা ভাই এবং অবিবাহিত বোনের ক্ষেত্রে) অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে অনুমোদিত হবে।

(ক) একজন সরকারি কর্মচারী যিনি চাকরিতে থাকাকালীন মারা যান (আত্মহত্যা সহ) এবং তার পরিবারকে অবিলম্বে সাহায্যের প্রয়োজন হয়।

১০) নীতির ৪র্থ অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে যে, সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগ কেবলমাত্র নির্ধারিত বেতন স্কেল বহনকারী দ্বিতীয় ও চতুর্থ শ্রেণীর সর্বনিম্ন পদেই করা যেতে পারে। নীতির ৮ম অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে যে, সরকারি কর্মচারীর মৃত্যুর তিন বছরের মধ্যে কর্মসংস্থান সহায়তা প্রদানের অনুরোধ গ্রহণ করা উচিত। তবে, মৃত সরকারি কর্মচারীর কোনও সন্তান মৃত্যুর সময় সংখ্যাগরিষ্ঠতা অর্জন না করলে, নিয়োগের অনুরোধ প্রাপ্তির সময়সীমা বড় ছেলে বা অবিবাহিত কন্যার দ্বারা একুশ বছর বয়স অর্জনের জন্য স্থগিত করা হবে। ৮ম অনুচ্ছেদে নিম্নলিখিত শর্তাবলী রয়েছেঃ

"৮) সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিলম্বিত অনুরোধঃ সরকারি কর্মচারীর মৃত্যুর তিন বছরের মধ্যে নিয়োগ সহায়তা মঞ্জুরের অনুরোধ বিভাগে গ্রহণ করতে হবে। যদি সরকারি কর্মচারীর মৃত্যুর সময় মৃত সরকারি কর্মচারীর কোনও পুত্র/কন্যা সংখ্যাগরিষ্ঠতা (১৮ বছর) অর্জন না করে, তবে সংশ্লিষ্ট বিভাগে কর্মসংস্থান সহায়তার অনুরোধ প্রাপ্তির সময়সীমা হবে জ্যেষ্ঠ পুত্র/অবিবাহিত কন্যার দ্বারা ২১ বছর বয়স। হস্তান্তর নীতিতে বর্ণিত কঠিন এলাকার মৃত সরকারি কর্মচারীদের পুত্র/অবিবাহিত কন্যা/বিধবা ব্যতীত উপরোক্ত বয়সের বাইরে অনুরোধ গ্রহণের ক্ষেত্রে কোনও ছাড় দেওয়া হবে না।

১১)নীতিমালার ১০ নং অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে যে, সরকার বেশ কয়েকটি কল্যাণমূলক ব্যবস্থা চালু করেছে, যা চাকরিতে মারা যাওয়া সরকারি কর্মচারীদের পরিবারের আর্থিক অবস্থার ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন এনেছে। অতএব, নীতিমালায় বলা হয়েছে যে এই কল্যাণমূলক ব্যবস্থাগুলির কারণে পরিবারের দ্বারা প্রাপ্ত সুবিধাগুলি সহানুভূতির ভিত্তিতে কর্মসংস্থান সহায়তার বিষয়গুলি বিবেচনা করার সময় "বিবেচনায় রাখা যেতে পারে"। নীতিটি গঠনের তারিখে, মৃত কর্মচারীদের পরিবারের জন্য যে কল্যাণমূলক ব্যবস্থা উপলব্ধ ছিল তা গণনা করতে এগিয়ে যায়। নীতির ১০ (গ) অনুচ্ছেদ, যা এই ক্ষেত্রে একটি প্রভাব ফেলেছে, নিম্নলিখিত শর্তাবলীতে রয়েছেঃ

(গ)১৯৫৮ সালে কর্মসংস্থান সহায়তার বিধান চালু করা হয় এবং তারপর থেকে সরকার কর্তৃক বেশ কয়েকটি কল্যাণমূলক ব্যবস্থা চালু করা হয়েছে। যার ফলে সরকারি কর্মচারীদের পরিবারের আর্থিক অবস্থা উল্লেখযোগ্যভাবে পরিবর্তিত হয়েছে। এই পদক্ষেপগুলির কারণে পরিবারের দ্বারা প্রাপ্ত সুবিধা সহানুভূতির ভিত্তিতে কর্মসংস্থান সহায়তার বিষয়গুলি বিবেচনা করার সময় বিবেচনা করা যেতে পারে। সংক্ষেপে এই ধরনের ব্যবস্থা, যা বর্তমানে মৃত কর্মচারীদের পরিবারের জন্য উপলব্ধ রয়েছে তা নিম্নরূপঃ

(i) সরকারি কর্মচারীরা মৃত্যুর আগে যে পারিশ্রমিক পাচ্ছিলেন তার ১০ গুণ অ্যাড-হক এক্স-গ্রেশিয়া অনুদান, ন্যূনতম ১০,০০০/- টাকা এবং সর্বোচ্চ ৩০,০০০/- টাকা সাপেক্ষে।

(ii) উন্নত পারিবারিক পেনশন প্রদান।

(iii) নিম্নরূপ মৃত্যু গ্র্যাচুইটি অনুদানঃ-

চাকরির দৈর্ঘ্য	গ্র্যাচুইটির হার
ক) এক বছরেরও কম	২ গুণ পারিশ্রমিক।
খ) এক বছর বা তার বেশি কিন্তু ৫ বছরের কম	৬ গুণ পারিশ্রমিক।
গ) ৫ বছর বা তার বেশি কিন্তু ২০ বছরের কম	১২ গুণ পারিশ্রমিক
ঘ) ২০ বছর বা তার বেশি	প্রতিটি সম্পন্ন ছয় মাসিক যোগ্যতা সম্পন্ন পরিষেবার জন্য অর্ধেক ভাতা, সর্বোচ্চ ৩৩ গুণ ভাতা সাপেক্ষে, তবে শর্ত থাকে যে ডেথ গ্র্যাচুইটির পরিমাণ কোনও অবস্থাতেই এক লক্ষ টাকার বেশি হবে না।

(iv) কর্মচারী গোষ্ঠী বীমা প্রকল্প:- মৃত সরকারি কর্মচারীর পরিবারকে নিম্নরূপ আর্থিক সহায়তা:

(i) চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী- ১০,০০০/- টাকা

(ii) তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারী- ২০,০০০/- টাকা

(iii) দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মচারী- ৪০,০০০/-টাকা

(iv) প্রথম শ্রেণীর কর্মচারী- ৮০,০০০/-টাকা

(v) উপরের পরিমাণের সঙ্গে সরকারি কর্মচারীর দ্বারা তহবিলে প্রদত্ত পরিমাণের প্রায় দুই-তৃতীয়াংশও প্রদেয়।

(vi) সর্বোচ্চ ২৪০ দিন সাপেক্ষে মৃত সরকারি কর্মচারীর ক্রেডিটের ভিত্তিতে ছুটি নগদকরণ।

(vii) জমা সংযুক্ত বীমা প্রকল্পের অধীনে নির্দিষ্ট শর্ত সাপেক্ষে গ্রাহকের মৃত্যুর অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিন বছরে মৃত সরকারি কর্মচারীর জিপিএফ-এ গড় ব্যালেন্সের সমান অতিরিক্ত পরিমাণের অধিকার।

১২) নীতিটি সময়ে সময়ে সংশোধন করা হয়েছে।

২৪শে আগস্ট ২০০২-এ, নীতিতে ব্যবহৃত "দরিদ্র পরিস্থিতি" অভিব্যক্তি সম্পর্কে একটি ব্যাখ্যা জারি করা হয়েছিল। ব্যাখ্যাটি এইভাবে প্রদান করা হয়েছেঃ

".....এই প্রসঙ্গে, কিছু বিভাগ থেকে "দরিদ্র পরিস্থিতি" কী গঠন করে তা জানতে চাওয়া হয়েছে এবং অনুরোধ করা হয়েছে যে এই বিষয়ে কিছু অভিন্ন নির্দেশিকা জারি করা যেতে পারে।

বিষয়টি সতর্কতার সঙ্গে বিবেচনা করা হয়েছে এবং এটি লক্ষ্য করা গেছে যে "দরিদ্র পরিস্থিতি" সম্পর্কিত নির্দিষ্ট নির্দেশিকাগুলি সম্ভব হবে না বা কোনও পরিবারের "দরিদ্র পরিস্থিতি" সম্পদের নির্দিষ্ট উল্লেখ সহ দেখতে হবে অর্থাৎ মৃত ব্যক্তির বিভিন্ন উৎস থেকে আয়ের ফলে স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি অর্থাৎ সম্পদ, বাড়ি (গুলি), পেনশন, আয়ের কর্মসংস্থানের অবস্থা এবং বর্ধিত পরিবারের কর্মচারীদের সংখ্যা ইত্যাদির পাশাপাশি দায়বদ্ধতা অর্থাৎ নির্ভরশীলদের সংখ্যা বিশেষত অবিবাহিত কন্যাদের বয়সের বাবা-মা ইত্যাদি।মৃত ব্যক্তির রেখে যাওয়া জীবনের নির্দিষ্ট মানের প্রতি কিছু বিবেচনা যা সরকারী কর্মচারীর জীবদ্দশায় মৃত ব্যক্তির পরিবার ব্যবহার করতে পারে ইত্যাদি। মৃত কর্মচারীর ওয়ার্ড/নির্ভরশীলদের কর্মসংস্থানের গ্রহণযোগ্যতা সম্পর্কে কোনও সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে এগুলি গুরুত্বপূর্ণ পরামিতি যা মনে রাখতে হবে।

যেহেতু উপরে "দুঃস্থ পরিস্থিতি" প্রশ্নটি দেখানো হয়েছে, তাই প্রতিটি ক্ষেত্রে উল্লিখিত সমস্ত প্রাসঙ্গিক দিক সম্পর্কে বিস্তারিত তথ্য পাওয়ার পরে সিদ্ধান্ত নিতে হবে, যাতে সহানুভূতির ভিত্তিতে চাকরি নিয়মিত বিষয় হিসাবে না দেওয়া হয়। এটি সর্বদা মনে রাখা উচিত যে সহানুভূতির ভিত্তিতে কর্মসংস্থানকে অধিকারের বিষয় হিসাবে দাবি করা যায় না। এছাড়াও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে এই জাতীয় মামলাগুলি বিবেচনা করার সময় "বাছাই করুন" উপাদানটি বাদ দেওয়ার জন্য সম্পূর্ণ সতর্কতা অবলম্বন করা উচিত।

১৩) পরবর্তীতে, ৪ এপ্রিল ২০০৮ তারিখের একটি অফিস স্মারকলিপিতে স্পষ্ট করে বলা হয়েছে যে, মৃত কর্মচারীর পরিবার দরিদ্র কিনা তা বিবেচনা করার সময়, কোনও ধরণের শংসাপত্রের প্রয়োজন নেই। অন্যান্য বিষয়ের সাথে, স্পষ্টীকরণে বলা হয়েছে যে:

"৩) নির্দেশ অনুযায়ী কোনও ধরনের দরিদ্র শংসাপত্রের প্রয়োজন হয় না, শুধুমাত্র পরিবারের দরিদ্র পরিস্থিতি খতিয়ে দেখা প্রয়োজন। পরিবারের আয় পরীক্ষা করে এই উদ্দেশ্য অর্জন করা যেতে পারে। সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোনও শংসাপত্র নেই এবং ক্ষতিগ্রস্ত পরিবারের কাছ থেকে দরিদ্র শংসাপত্র দাবি করা উচিত নয়।"

১৪) নীতির আরেকটি দিক যা উল্লেখ করা প্রয়োজন তা হল আয়ের স্তর নির্ধারণ। ২০০৮ সালের ১লা নভেম্বর, হাইকোর্টের নজরে, গণপূর্ত বিভাগের সচিব ইঞ্জিনিয়ার-ইন-চিফকে অর্থ বিভাগের ২৯শে সেপ্টেম্বর ২০০৮ তারিখের একটি চিঠির বিষয়ে একটি বার্তা পাঠান, যার নম্বর ছিল পিবিডব্লিউ-এ-বি (২)-৩৪/২০০৬। অর্থ বিভাগ দ্বারা নির্ধারিত আয়ের মানদণ্ড নিম্নলিখিত শর্তাবলীতে ছিলঃ

"অর্থ বিভাগ কর্তৃক নির্ধারিত আয়ের মানদণ্ডটি অর্থ বিভাগ কর্তৃক নির্ধারিত সর্বোচ্চ পারিবারিক আয়ের সীমা বিবেচনা করে। একটি পরিবারের ৪ সদস্যের জন্য বার্ষিক ১ লক্ষ টাকা এবং ছোট পরিবারের জন্য অভ্যন্তরীণ মানদণ্ড হল প্রতি ব্যক্তি ২৫,০০০ টাকা। সুতরাং, যদি শুধুমাত্র একজন নির্ভরশীল থাকে, তবে সামগ্রিক আয়ের সীমা বার্ষিক ২৫,০০০ টাকা। যদি মৃত ব্যক্তির উপর দুইজন নির্ভরশীল থাকে, আবেদনকারীর আয় বার্ষিক ৫০,০০০ টাকার বেশি হওয়া উচিত নয়। তিনজন নির্ভরশীলের ক্ষেত্রে, সামগ্রিক আয় বার্ষিক ৭৫,০০০ টাকার বেশি হওয়া উচিত নয়।

পরিবারের আয় ৪ লক্ষ টাকার বেশি হলেও সামগ্রিক আয়ের সীমা বার্ষিক ১ লক্ষ টাকা। পারিবারিক আয় গণনার উদ্দেশ্যে গ্র্যাচুইটি, ছুটি নগদকরণ, বিনিময় পরিমাণ বাদ দেওয়া হয় কিন্তু মাসিক পেনশন/পারিবারিক পেনশন, মহার্ঘ ভাতা, অন্তর্বর্তীকালীন ত্রাণ বার্ষিক পারিবারিক আয় গণনার জন্য অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

১৫) হাইকোর্ট এই সত্যের প্রতি ইঙ্গিত করেছে যে, আয়ের সীমা ছিল ২ লক্ষ টাকা-যা পরবর্তীকালে সংশোধন করে ১ লক্ষ টাকা করা হয়। শুনানির সময় রাজ্যের পক্ষে উপস্থিত প্রবীণ আইনজীবী শ্রী পি. এস. পাটওয়ালিয়া আমাদের জানিয়েছিলেন যে, এই সংশোধনটি ২০শে এপ্রিল ২০১১ তারিখে হয়েছিল।

১৬) হাইকোর্ট সিদ্ধান্তের জন্য যে প্রথম বিষয়টি তৈরি করেছে তা বিবেচনা করার সময় বলেছিল যে, কোনও মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীলকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়া উচিত কিনা তা নির্ধারণের ক্ষেত্রে রাজ্য পারিবারিক পেনশন এবং অন্যান্য প্রান্তিক সুবিধাগুলি বিবেচনায় নেওয়ার অধিকারী নয়।

১৭)এই উপসংহারে পৌঁছে, হাইকোর্ট গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মা বনাম ভারতীয় জীবন বীমা নিগমের [১] মামলায় এই আদালতের একটি সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করেছে এবং এপিএসআরটিসি-র পরবর্তী দুটি সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করেছে। মুশীরাবাদ বনাম সরভারুন্নিসা বেগম[২] এবং কানাড়া ব্যাঙ্ক বনাম এম মহেশ কুমার [৩]। স্থির করে যে, রাজ্যটি মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীলদের দ্বারা প্রাপ্ত পারিবারিক পেনশন এবং অন্যান্য প্রান্তিক সুবিধাগুলি বিবেচনা করার অধিকারী নয়, হাইকোর্ট বলেছে যে অর্থ বিভাগ দ্বারা নির্ধারিত আয়ের স্ল্যাবটি নীতির সংশোধনী গঠন করে না এবং ফলস্বরূপ, সহানুভূতিশীল নিয়োগের ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে এটিকে অবশ্যই উপেক্ষা করা উচিত।

১৮) হাইকোর্ট যে দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করেছে তা তুলে ধরে, প্রবীণ আইনজীবী শ্রী পিএস পাটওয়ালিয়া অনুরোধ করেছেন যে ১৮ জানুয়ারী ১৯৯০ তারিখের নীতির শর্তাবলীতে সরকারী কর্মচারীদের নির্ভরশীলদের কর্মসংস্থান সহায়তা প্রদানের পরিকল্পনা করা হয়েছে, যেখানে রাজ্যের কোনও কর্মচারী চাকরিতে থাকাকালীন মারা গেছেন, পরিবারকে দরিদ্র পরিস্থিতিতে রেখে গেছেন। জমা দেওয়া হল যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের সূত্রপাত হল যে এমন কোনও কর্মচারীর পরিবারকে সহায়তা প্রদান করা উচিত যিনি এমন একটি ক্ষেত্রে কাজে মারা যান যেখানে পরিবারের অবিলম্বে জীবনযাত্রার প্রয়োজন হয় এবং অন্যথায় দরিদ্র পরিস্থিতিতে রেখে দেওয়া হয়।

১) (২০০৫) ১০ এস.সি.সি ২৮৯

২) এ.আই.আর ২০০৮ এস.সি.ডাবলু. ১৯৮

৩) (২০১৫) ৭ এস.সি.সি ৪১২

বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী বলেন যে, এই আদালতের কর্তৃত্বের একটি সামঞ্জস্যপূর্ণ ধারা এই নীতিটি প্রতিষ্ঠা করে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের কোনও অধিকার নেই, তবে বিদ্যমান প্রকল্প বা নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রণীত নিয়ম অনুসারে বিবেচনা করার অধিকার রয়েছে, যেখানে এই জাতীয় প্রকল্প বিদ্যমান। বর্তমান ক্ষেত্রে, এটি অনুরোধ করা হয়েছিল যে নীতিটি, পরবর্তীকালে সংশোধিত হিসাবে, স্পষ্টভাবে প্রয়োজন যে পরিবারটি দরিদ্র পরিস্থিতিতে রয়েছে কিনা তা মৃত ব্যক্তির রেখে যাওয়া সম্পদ, পেনশন সহ বিভিন্ন উত্স থেকে আয় এবং নির্ভরশীলদের সংখ্যা সহ দায়বদ্ধতার প্রকৃতি বিবেচনা করে নির্ধারণ করতে হবে।সুতরাং, যখন নীতির শর্তাবলীর জন্য পেনশনারি সুবিধাগুলির হিসাব করা প্রয়োজন হয়, তখন এটি অনুরোধ করা হয় যে হাইকোর্ট নীতিটি উপেক্ষা করার নির্দেশ জারি করার ক্ষেত্রে ন্যায়সঙ্গত ছিল না। একই সময়ে, এটি জমা দেওয়া হয়েছে যে রাজ্য গ্র্যাচুইটি, ছুটি নগদকরণ এবং বিনিময়কে বিবেচনায় নেয় না। তবে, মাসিক পেনশন, পারিবারিক পেনশন, ডিমেস রিলিফ এবং অন্তর্বর্তীকালীন ত্রাণ বিবেচনা করা হয়।একককালীন অর্থপ্রদান বাদ দেওয়ার যৌক্তিকতা হল, রাষ্ট্রের বিবেচনাধীন দৃষ্টিতে, এগুলি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে পরিবারের সুবিধার জন্য সুনিশ্চিত নয়। যাই হোক না কেন, এটিও অনুরোধ করা হয়েছে যে অর্থ বিভাগের আয়ের সীমা বা স্ল্যাব নির্ধারণের সিদ্ধান্তকে ত্রুটিপূর্ণ করা যাবে না। শিক্ষিত প্রবীণ আইনজীবী বলেছিলেন যে আয়ের স্ল্যাবের প্রেসক্রিপশন পৃথক আবেদনের ন্যায্য মূল্যায়নকে সমর্থন করে। এটি বিচক্ষণতার উপাদানকে হ্রাস করে এবং একটি পরিবারের দরিদ্র পরিস্থিতি নির্ধারণের জন্য আয়ের মানদণ্ড কী হওয়া উচিত বা উচিত নয় তার কেস-বাই-কেস বিশ্লেষণকে বাদ দেয়।অবশেষে, বর্তমান মামলার তথ্যের ভিত্তিতে, অনুরোধ করা হয়েছিল যে ২০০৭ সালে উত্তরদাতার দ্বারা জমা দেওয়া আবেদনটি পরিবারের আয়ের বিবরণীতে প্রাপ্ত পেনশন অন্তর্ভুক্ত করার প্রয়োজনীয়তার সাথে মোকাবিলা করা হয়েছিল। অতিরিক্ত সচিবের ১৫ জানুয়ারী ২০০৮ তারিখের চিঠির ভিত্তিতে, রিট পিটিশনটি ২০১৫ সালের ১১ মে দায়ের করা হয়েছিল, তার সাত বছরেরও বেশি সময় পরে এবং মৃত কর্মচারীর মৃত্যুর প্রায় দশ বছর পরে। অতএব, এটি জমা দেওয়া হয়েছিল যে আবেদনটি বিবেচনার জন্য হাইকোর্টের জারি করা চূড়ান্ত নির্দেশটি স্পষ্টতই ভুল ধারণা করা হয়েছে।সহানুভূতিশীল নিয়োগের উদ্দেশ্য হল মৃত কর্মচারীর পরিবারকে কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে সৃষ্ট তাৎক্ষণিক সংকট কাটিয়ে উঠতে সক্ষম করা। অতএব, এই ধরনের বিলম্বের ফলে, যে কোনও ক্ষেত্রে, আবেদনটি প্রত্যাখ্যানের পাশাপাশি রিট পিটিশনও প্রত্যাখ্যাত হওয়া উচিত।

১৯) অন্যদিকে, উত্তরদাতা র পক্ষ থেকে এটি দাখিল করা হয়েছে যে বিলম্বের বিষয়টি

সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদন বিবেচনার পথে বাধা হওয়া উচিত নয়, কারণ নীতিমালার ৮ নম্বর অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে যে যেখানে মৃত কর্মচারীর কোনও সন্তানই প্রাপ্তবয়স্ক হয়নি, সেখানে আবেদন জমা দেওয়ার সময়সীমা জ্যেষ্ঠ সন্তানের একুশ বছর বয়স পর্যন্ত বাড়ানো হবে। যদিও উত্তরদাতা মৃত কর্মচারীর মৃত্যুর তারিখে নাবালক ছিলেন না, তবুও যুক্তির সাদৃশ্যে বলা হয়েছিল যে, বিলম্বের ফলে আবেদন প্রত্যাখ্যান করা উচিত নয়, বিশেষ করে যখন রাজ্যে নিয়োগের সর্বোচ্চ বয়সসীমা পঁয়তাল্লিশ বছর পর্যন্ত বাড়ানো হয়েছে। পারিবারিক পেনশন অন্তর্ভুক্তির ক্ষেত্রে, হাইকোর্টের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভরতা রাখা হয়েছিল, যা এই আদালতের কিছু রায়ের উপর ভিত্তি করে। পরিশেষে, আয়ের স্তরের ক্ষেত্রে, এটি উপস্থাপন করা হয়েছে যে হাইকোর্টের বিবেচনার বাইরে, অর্থ বিভাগের কাছে নীতি সংশোধন করার সুযোগ ছিল না। অধিকন্তু, ২৯ সেপ্টেম্বর ২০০৮ সালে অর্থ বিভাগ কর্তৃক ১,০০,০০০/- টাকা আয়ের সীমা বৃদ্ধি করে ১,৫০,০০০/- টাকা করার কোনও ভিত্তি নেই। অযৌক্তিকভাবে কম আয়ের সীমা নির্ধারণের ফলে, দরিদ্র এবং কর্মসংস্থানের প্রয়োজন এমন পরিবারগুলিকে সহানুভূতিশীল নিয়োগের সুবিধা থেকে বঞ্চিত করার আহ্বান জানানো হয়েছিল।

২০) প্রতিদ্বন্দ্বীদের বক্তব্য বিবেচনা করার সময়, এটা মনে রাখা প্রয়োজন যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ সাধারণ নিয়মের একটি ব্যতিক্রম যে রাষ্ট্রের পরিষেবায় যে কোনও সরকারী পদে নিয়োগ সংবিধানের ১৪ এবং ১৬ অনুচ্ছেদের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নীতির ভিত্তিতে করতে হবে। রাজ্যের কোনও মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীলদের সহানুভূতিশীল নিয়োগের নীতির ভিত্তিতে যোগ্য করা হয়।নীতির ভিত্তি হল যে এটি স্বীকৃতি দেয় যে কোনও মৃত কর্মচারীর পরিবারকে চাকরিতে থাকাকালীন কর্মচারীর অকাল মৃত্যুর পরে আর্থিক কষ্টের অবস্থানে রাখা যেতে পারে। এটি প্রয়োজনের তাৎক্ষণিকতা যা রাষ্ট্রকে সহানুভূতিশীল নিয়োগের সুবিধা দেওয়ার ভিত্তি সরবরাহ করে। কর্তৃপক্ষ যদি খুঁজে পায় যে পরিবারের আর্থিক এবং অন্যান্য পরিস্থিতি এমন হয় যে তাত্ক্ষণিক সহায়তার অভাবে এটি দরিদ্র হয়ে যাবে, তবে পরিবারের কোনও নির্ভরশীল সদস্যের কাছ থেকে একটি আবেদন বিবেচনা করা যেতে পারে।যে শর্তাবলীর ভিত্তিতে এই ধরনের আবেদনগুলি বিবেচনা করা হবে তা রাজ্য কর্তৃক প্রণীত নীতির সাপেক্ষে এবং অবশ্যই নীতির শর্তাবলী পূরণ করতে হবে। সেই অর্থে, এটি আইনের একটি সুপ্রতিষ্ঠিত নীতি যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের কোনও অধিকার নেই। কিন্তু, যেখানে একটি নীতিমালা আছে,

সেখানে মৃত কর্মচারীর পরিবারের একজন নির্ভরশীল সদস্য সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদন করতে এবং রাজ্য কর্তৃক নির্ধারিত শর্তাবলী অনুসারে আবেদনটি বিবেচনা করার অধিকারী।

২১)১৯৯০ সালের ১৮ জানুয়ারি প্রণীত বর্তমান নীতিতে সরকারি কর্মচারীদের উপর নির্ভরশীলদের কর্মসংস্থান সহায়তা প্রদানের কথা স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে, যারা চাকরিতে থাকাকালীন মারা গেছেন, "দরিদ্র পরিস্থিতিতে তাদের পরিবারকে ছেড়ে"। অন্য কথায়, এই নীতিটি সেই পরিবারগুলির চাহিদা মেটানোর জন্য তৈরি করা হয়েছে যেখানে কোনও সরকারি কর্মচারীর মৃত্যু তাদের দরিদ্র পরিস্থিতিতে ফেলে দিয়েছে, যার জন্য অবিলম্বে জীবনযাত্রার উপায় প্রয়োজন। নীতিটি ১০ অনুচ্ছেদে স্বীকৃতি দেয় যে কল্যাণমূলক ব্যবস্থার কারণে একটি পরিবার যে সুবিধাগুলি পায় তা বিবেচনা করা প্রয়োজন। তাদের মধ্যে, নীতিটি শর্ত দেয় যে পারিবারিক পেনশন এবং মৃত্যু গ্র্যাচুইটি পরিবারের আর্থিক পরিস্থিতি মূল্যায়নের ক্ষেত্রে বিবেচনায় নেওয়া প্রয়োজন।এই নীতিটি কোনও মৃত কর্মীর উপর নির্ভরশীলদের কেবল পারিবারিক পেনশন পাওয়ার কারণে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা থেকে বিরত করে না। এই নীতিতে যা বলা হয়েছে তা হল পারিবারিক পেনশন প্রাপ্তির বিষয়টি বিবেচনা করা উচিত, পরিবারটিকে দরিদ্র পরিস্থিতিতে রেখে দেওয়া হয়েছে কিনা, তা বিবেচনা করে অবিলম্বে জীবনযাত্রার উপায় প্রয়োজন। অতএব, পারিবারিক পেনশন প্রাপ্তি একটি বিবেচ্য বিষয় যা বিবেচনায় নেওয়া উচিত। নীতির ১০ (গ) অনুচ্ছেদে রাজ্য কর্তৃক প্রদত্ত ব্যবস্থাগুলি নির্ধারণ করা হয়েছে যা পরিবারের আর্থিক প্রয়োজনের উপর প্রভাব ফেলে।

২২) নীতির স্পষ্ট শর্তাবলীর পরিপ্রেক্ষিতে, আমরা মনে করি যে হাইকোর্ট তার নীতি অবজ্ঞা করার জন্য সরকারকে একটি আদেশ জারি করার ক্ষেত্রে ভুল করেছিল। হাইকোর্ট এই নির্দেশ জারি করতে পারত না। হাইকোর্ট গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মার (উপরে) মামলায় এই আদালতের একটি সিদ্ধান্ত থেকে উপরের শর্তাবলীতে একটি জারি করার আদেশে সমর্থন পেয়েছে।এটি ছিল সহানুভূতিশীল নিয়োগের একটি মামলা যেখানে হাইকোর্টের কার্যধারা চলাকালীন, একজন বিজ্ঞ একক বিচারক লাইফ ইন্স্যুরেন্স কর্পোরেশনকে, যা মৃত কর্মচারীর নিয়োগকর্তা ছিল, একটি তদন্ত করার এবং একটি প্রতিবেদন জমা দেওয়ার নির্দেশ দিয়েছিলেন যে লাভজনক চাকরিতে নিযুক্ত পরিবারের সদস্যরা মৃত কর্মচারীর পরিবারকে সমর্থন করছেন কিনা। এই আদালত, হাইকোর্টের সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদন খারিজ করে দেওয়ার রায়ের বিরুদ্ধে আপিল বিভাগে পর্যবেক্ষণ করেছেন যে,

বিজ্ঞ একক বিচারকের আদেশ অনুসরণ করে যে কর্মকর্তা বিষয়টি তদন্ত করেছিলেন, তিনি হাইকোর্ট কর্তৃক তদন্তের জন্য প্রয়োজন করা বিষয়গুলির উপর কোনও প্রতিবেদন দাখিল করতে সম্পূর্ণরূপে অবহেলা করেছেন।হাইকোর্ট এই ভিত্তিতে আবেদনটি প্রত্যাখ্যান করেছিল যে পরিবারটি পারিবারিক পেনশন এবং অন্যান্য পরিমাণ প্রান্তিক সুবিধার জন্য পেয়েছিল। হাইকোর্টের দৃষ্টিভঙ্গিকে বিপরীত করে, এই আদালতের দুই বিচারকের বেঞ্চ এইভাবে রায় দিয়েছেঃ

"৬) আমাদের দৃষ্টিতে, বিভাগীয় কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত একক বিচারপতির পক্ষে মৃত ব্যক্তির বিধবাকে পারিবারিক পেনশন হিসাবে যে পরিমাণ অর্থ প্রদান করা হচ্ছিল (আবেদনকারীর মতে, যে পরিমাণ এখন কমিয়ে অর্ধেক করা হয়েছে) এবং বিধিগুলির অধীনে টার্মিনাল সুবিধার কারণে প্রদত্ত অন্যান্য পরিমাণ বিবেচনা করা সম্পূর্ণ অপ্রাসঙ্গিক ছিল..."

২৩. গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মার (উপরে উল্লিখিত) সিদ্ধান্তটি পরবর্তীকালে বেশ কয়েকটি সিদ্ধান্তে বিবেচনা করা হয়েছে। কিন্তু, আমরা সেই সিদ্ধান্তগুলির বিজ্ঞাপন দেওয়ার আগে, এটি লক্ষ্য করা প্রয়োজন যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের প্রকৃতি এই আদালত দ্বারা উমেশ কুমার নাগপাল বনাম হরিয়ানা রাজ্য[৪] মামলায় বিবেচনা করা হয়েছিল। উমেশ কুমার নাগপাল (উপরে উল্লিখিত)-এ যে নীতিগুলি নির্ধারণ করা হয়েছে সেগুলি পরবর্তীকালে এই আদালতে ধারাবাহিকভাবে অনুসরণ করা হয়েছে। এই নীতিগুলি নিম্নলিখিত উদ্ধৃতাংশে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছেঃ

"২)....নিয়ম অনুযায়ী, সরকারি চাকরিতে নিয়োগ কঠোরভাবে আবেদনপত্র এবং যোগ্যতার ভিত্তিতে করা উচিত। অন্য কোনও নিয়োগ পদ্ধতি বা অন্য কোনও বিবেচনা অনুমোদিত নয়। সরকার বা সরকারি কর্তৃপক্ষের কেউই পদের জন্য নিয়ম দ্বারা নির্ধারিত অন্য কোনও পদ্ধতি অনুসরণ বা যোগ্যতা শিথিল করার স্বাধীনতা নেই। তবে, এই সাধারণ নিয়ম, যা প্রতিটি ক্ষেত্রে কঠোরভাবে অনুসরণ করা উচিত, ন্যায়বিচারের স্বার্থে এবং কিছু নির্দিষ্ট পরিস্থিতি মোকাবেলায় কিছু ব্যতিক্রম রয়েছে। এই ধরনের একটি ব্যতিক্রম হল - একজন কর্মচারীর উপর নির্ভরশীলদের জন্য যারা চাকরিতে থাকাকালীন মারা যান এবং তার পরিবারকে দারিদ্র্যের মধ্যে ফেলে যান এবং জীবিকার কোনও উপায় ছাড়াই চলে যান। এই ধরনের ক্ষেত্রে, বিশুদ্ধ মানবিক বিবেচনার ভিত্তিতে - এই বিষয়টি বিবেচনা করে যে, জীবিকার কোনও উৎস না থাকলে - পরিবার উভয় প্রয়োজন মেটাতে সক্ষম হবে না, - মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীলদের মধ্যে একজনকে লাভজনক কর্মসংস্থান প্রদানের জন্য নিয়মে একটি বিধান করা হয়েছে, যিনি এই ধরনের কর্মসংস্থানের জন্য যোগ্য হতে পারেন।

৪) (১৯৯৪) ৪ এস.সি.সি ১৩৮

তাই সহানুভূতির ভিত্তিতে চাকরি দেওয়ার উদ্দেশ্য হলো পরিবারকে আকস্মিক সংকট কাটিয়ে উঠতে সাহায্য করা। উদ্দেশ্য হলো পরিবারের কোনও সদস্যকে মৃত ব্যক্তির পদের জন্য পদ দেওয়া নয়, বরং তা তো দূরের কথা, একজন কর্মচারীর কেবল মৃত্যু হলেই তার পরিবার জীবিকার এই উৎসের অধিকারী হতে পারে না। সরকার বা সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্তৃপক্ষকে মৃত ব্যক্তির পরিবারের আর্থিক অবস্থা পরীক্ষা করতে হবে এবং যদি তারা সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা না করে, পরিবারটি পরিবারের যোগ্য সদস্যকে চাকরি দেওয়ার সংকট মোকাবেলা করতে পারবে না। III এবং IV শ্রেণির পদগুলি অ-ম্যানুয়াল এবং ম্যানুয়াল বিভাগের সর্বনিম্ন পদ এবং তাই কেবল সেগুলিই করুণার ভিত্তিতে দেওয়া যেতে পারে, যার উদ্দেশ্য হলো পরিবারকে আর্থিক দুরবস্থা থেকে মুক্তি দেওয়া এবং জরুরি অবস্থা কাটিয়ে উঠতে সাহায্য করা। নিয়মের ব্যতিক্রম করে এই সর্বনিম্ন পদে চাকরির ব্যবস্থা করা ন্যায্য এবং বৈধ কারণ এটি বৈষম্যমূলক নয়। মৃত কর্মচারীর উপর নির্ভরশীল ব্যক্তিদের এই ধরনের পদে প্রদত্ত অনুকূল আচরণের সাথে যুক্তিসঙ্গত সম্পর্ক রয়েছে, যা অর্জনের লক্ষ্যে, অর্থাৎ, দারিদ্র্যের বিরুদ্ধে ত্রাণ। এই উদ্দেশ্যে সরকারি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অন্য কোনও পদ প্রত্যাশিত বা প্রয়োজন নেই। এই প্রসঙ্গে মনে রাখতে হবে যে মৃত ব্যক্তির নিঃস্ব পরিবারের বিপরীতে লক্ষ লক্ষ পরিবার রয়েছে যারা সমানভাবে, যদি আরও বেশি নিঃস্ব না হয়। মৃত কর্মচারীর পরিবারের পক্ষে প্রণীত নিয়মের ব্যতিক্রম হল তার দ্বারা প্রদত্ত পরিষেবা এবং বৈধ প্রত্যাশা এবং পূর্ববর্তী কর্মসংস্থানের ফলে সৃষ্ট পরিবারের মর্যাদা ও বিষয়গুলিতে পরিবর্তনের বিষয়টি বিবেচনা করা যা হঠাৎ করেই উত্থাপিত হয়।"

২৪) বিশেষত মৃত কর্মচারীর পরিবারের আর্থিক পরিস্থিতি বিবেচনা করার প্রেক্ষাপটে, এই আদালতের বেশ কয়েকটি রায় অনুসরণ করার নীতিগুলি বিশদভাবে বর্ণনা করেছে।

২৫) জেনারেল ম্যানেজার (ডি এবং পিবি) বনাম কুন্তী তিওয়ারি[৫]-এর সিদ্ধান্তে উমেশ কুমার নাগপাল (উপরে)-এর সিদ্ধান্তের আলোকে সমস্ত ব্যাঙ্কগুলিতে প্রচারিত ১৯৯৬ সালের ৭ই আগস্টের একটি অফিস স্মারকলিপির ব্যাখ্যা অন্তর্ভুক্ত ছিল। ইন্ডিয়ান ব্যাঙ্কস অ্যাসোসিয়েশন এই আদালতের নির্দেশগুলি এই প্রকল্পে গ্রহণ করেছিল যা মৃত কর্মচারীদের উত্তরাধিকারী নিয়োগের জন্য প্রস্তাবিত ছিল।এই প্রকল্পে বিবেচনা করা হয়েছিল যে

৫) (২০০৪) ৭ এস.সি.সি ২৭১

পরিবারের আর্থিক অবস্থা নির্ধারণের জন্য, নিম্নলিখিত পরিমাণগুলি বিবেচনায় নেওয়া উচিত:

"৭...(ক)পারিবারিক পেনশন।

(খ) গ্র্যাচুইটির পরিমাণ প্রাপ্ত

(গ) প্রভিডেন্ট ফান্ডে কর্মচারী/নিয়োগকর্তার অবদান।

(ঘ) ব্যাঙ্ক বা তার কল্যাণ তহবিল দ্বারা প্রদত্ত যে কোনও ক্ষতিপূরণ।

(ঙ) এল. আই. সি পলিসির আয় এবং -এর অন্যান্য বিনিয়োগ মৃত কর্মচারী।

(চ) অন্যান্য উৎস থেকে পরিবারের আয়।

(ছ) পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের কর্মসংস্থান।

(জ) পরিবারের আকার এবং দায়, যদি থাকে, ইত্যাদি।

২৬) অবশেষে, এই সুপারিশটি প্রকল্পে গৃহীত হয়েছিল, এই সুপারিশ এবং প্রকল্পের আলোকে, এই আদালত পর্যবেক্ষণ করেছে যে যেখানে কোনও মৃত কর্মীর পরিবারকে জীবিকার উপায় ছাড়াই ছেড়ে দেওয়া হয়নি, সেখানে সহানুভূতিশীল নিয়োগের দাবি বজায় রাখা যায় না। এটি উল্লেখ করা যেতে পারে যে সেই ক্ষেত্রে এটি পরিবারের সামগ্রিক আর্থিক অবস্থার পর্যালোচনার উপর ছিল, যার মধ্যে টার্মিনাল সুবিধার জন্য প্রাপ্ত পরিমাণও ছিল যা সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল।

২৭) পঞ্জাব ন্যাশনাল ব্যাঙ্ক বনাম অশ্বিনী কুমার তানেজা[৬] মামলায় এই আদালতের সিদ্ধান্ত একই নীতি অনুসরণ করে। কুন্তী তিওয়ারি (উপরে)-তে যে দৃষ্টিভঙ্গি নেওয়া হয়েছিল তা পুনর্ব্যক্ত করার সময়, এই আদালত বলেছিল যে এই প্রকল্পে যে পরিমাণগুলি বিবেচনায় নেওয়া প্রয়োজন তা নির্দিষ্ট করা হয়েছে।

২৮) স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম সোমবীর সিং[৭]-এর সিদ্ধান্তে "স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া দ্বারা তৈরি সহানুভূতির ভিত্তিতে মৃত কর্মচারীদের নির্ভরশীলদের নিয়োগের প্রকল্পটি লক্ষ্য করা গেছে। আদালত স্পষ্টভাবে বলেছে যে কর্তৃপক্ষগুলি ব্যাঙ্কের দ্বারা প্রদত্ত পারিবারিক পেনশন সহ টার্মিনাল সুবিধা, বিনিয়োগ এবং মাসিক পারিবারিক আয়ের হিসাব গ্রহণে ভুল করেনি। এর দৃষ্টিভঙ্গি, আদালত নিম্নলিখিত উদ্ধৃতাংশে অভিব্যক্তি খুঁজে পেয়েছেঃ

"১২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ আবেদনটি বিবেচনা করার সময় এই বিষয়গুলির প্রত্যেকটি বিবেচনা করে দেখেছে যে, অকালে মারা যাওয়া কর্মচারীর উপর নির্ভরশীলরা দারিদ্র্যের মধ্যে নেই এবং তাদের জীবিকার কোনও উপায় নেই। প্রয়াত জিলে সিংয়ের পরিবার দারিদ্র্যের মধ্যে ছিল কিনা বা জীবিকা নির্বাহের কোনও উপায় ছিল না তা নির্ধারণের উদ্দেশ্যে, কর্তৃপক্ষ টার্মিনাল সুবিধা এবং বিনিয়োগ এবং ব্যাংক কর্তৃক প্রদত্ত পারিবারিক পেনশন সহ মাসিক পারিবারিক আয় বিবেচনায় কোনও ভুল করেনি।

6) (২০০৪) ৭ এস.সি.সি ২৬৫

৭) (২০০৭) ৪ এস.সি.সি ৭৭৮

আপিলকারীর তৈরি করা পরিকল্পনায় ব্যাংক কর্তৃপক্ষকে এই বিষয়গুলি বিবেচনায় নিতে বাধ্য করা হয়েছে। কর্তৃপক্ষ পরিবারের অন্যান্য উৎস যেমন কৃষিজমি থেকে আয় বিবেচনায় নিয়েও কোনও ভুল করেনি।(জোর দেওয়া হয়েছে)

২৯) এই আদালতের দৃষ্টিতে, বিবেচনা করার মতো একমাত্র বিষয় ছিল যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের দাবিটি প্রকল্প অনুসারে বিবেচনা করা হয়েছিল কিনা। সমস্ত উৎস থেকে পরিবারের আয় প্রকল্প অনুসারে বিবেচনায় নেওয়া প্রয়োজন ছিল। এটি হাইকোর্ট উপেক্ষা করায়, ব্যাঙ্কের দায়ের করা আপিলটি অনুমোদিত হয়েছিল।

৩০)মমতাজ ইউনুস মুলানি বনাম মহারাষ্ট্র রাজ্য[৮] মামলার দুই বিচারপতির বেঞ্চের রায়ে এই নীতি গ্রহণ করা হয়েছে যে, সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগ নিয়োগের উৎস নয়, বরং মৃত ব্যক্তির পরিবারকে আকস্মিক আর্থিক সংকট থেকে বেরিয়ে আসতে সক্ষম করার একটি উপায়। পরিবারের আর্থিক অবস্থা এই প্রকল্পে অন্তর্ভুক্ত বিধানগুলির ভিত্তিতে মূল্যায়ন করা প্রয়োজন। গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মার (উপরে) সিদ্ধান্তটি যথাযথভাবে বিবেচনা করা হয়েছে, তবে আদালত পর্যবেক্ষণ করেছে যে এটি মনে হয় না যে এই আদালতের পূর্ববর্তী বাধ্যতামূলক, নজিরগুলি সেই মামলায় নোট করা হয়েছে।

৩১) ভারত সরকার বনাম শশাঙ্ক গোস্বামী[৯] মামলায়, এই আদালত ভারতের নিয়ন্ত্রক ও মহালেখা পরীক্ষকের কার্যালয়ের জারি করা একটি বিজ্ঞপ্তি বিবেচনা করে, যার পরিপ্রেক্ষিতে প্রাপ্ত টার্মিনাল সুবিধাসহ সমস্ত উৎস থেকে পরিবারের মোট আয়কে বিবেচনায় নেওয়া প্রয়োজন ছিল, গ্রুপ' বি ', গ্রুপ' সি 'এবং গ্রুপ' ডি 'পদের জন্য আয়ের সীমা নির্দিষ্ট করা হয়েছিল। মৃত কর্মচারীর বিধবার জন্য পারিবারিক পেনশন অনুমোদিত হওয়ার বিষয়টি বিবেচনা করে, এই আদালত বলেছিল যে নির্ভরশীল ব্যক্তির মামলা গ্রুপ' সি 'পদের জন্য নির্ধারিত আয়ের সীমার মধ্যে পড়ে না।

৩২) স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম সূর্য নারায়ণ ত্রিপাঠির[১০] মামলায় এই আদালতের দুই বিচারপতির বেঞ্চের আরেকটি রায়ে একই নীতি পুনর্ব্যক্ত করা হয়েছে।

৮) (২০০৮) ১১ এস.সি.সি ৩৮৪

৯) (২০১২) ১১ এস.সি.সি ৩০৭

১০)(২০১৪) ১৫ এস. সি. সি ৭৩৯

গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মার (উপরে উল্লেখিত) মামলার সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে বিজ্ঞ আইনজীবীর দাখিলের প্রেক্ষিতে, এই আদালত উল্লেখ করেছে:

"৮) তিনি গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মা বনাম এলআইসি [গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মা বনাম এলআইসি, (২০০৫) ১০ এসসিসি ২৮৯:২০০৫ এসসিসি (এলএবং এস) ৫৯০] মামলায় এই আদালতের রায়ের উপর নির্ভর করেছিলেন যেখানে একটি দৃষ্টিভঙ্গি নেওয়া হয়েছে যে পরিবারের অন্য কোনও সদস্য যথাযথ কর্মসংস্থান পেয়েছিলেন এবং পরিষেবার সুবিধাগুলি পর্যাপ্ত ছিল এই ভিত্তিতে সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রত্যাখ্যান করা যাবে না। আমরা নম্রভাবে বলতে পারি যে এই দৃষ্টিভঙ্গি উমেশ কুমার নাগপাল [উমেশ কুমার নাগপাল বনাম হরিয়ানা রাজ্য, (১৯৯৪) ৪ এসসিসি ১৩৮:১৯৯৪ এসসিসি (এল এবং এস) ৯৩০(১৯৯৪) ২৭ এটিসি ৫৩৭] যা গোবিন্দ প্রকাশ [গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মা বনাম এলআইসি, (২০০৫) ১০ এসসিসি ২৮৯:২০০৫ এসসিসি (এলএবং এস) ৫৯০] মামলায় আদালতে উল্লেখ করা হয়নি। উপরে উল্লিখিত পরবর্তী দুটি রায় উমেশ কুমার নাগপাল [উমেশ কুমার নাগপাল বনাম হরিয়ানা রাজ্য, (১৯৯৪) ৪ এসসিসি ১৩৮:১৯৯৪ এসসিসি (এলএবং এস) ৯৩০: (১৯৯৪) ২৭ এটিসি ৫৩৭]শ্রী বিকাশ সিং এস. বি. আই বনাম সোমবীর সিং [এস. বি. আই বনাম সোমবীর সিং, (২০০৭) ৪ এস. সি. সি ৭৭৮: (২০০৭) ২ এস. সি. সি (এল অ্যান্ড এস) ৯২] মামলার রায়ের দিকে আমাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করেছেন যেখানে ১৯৯৮ সালের প্রকল্পটি বিবেচনা করা হয়েছে।

৯) সহানুভূতিশীল নিয়োগের সমস্ত ক্ষেত্রে এটি অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে এটি মূলত সেই পরিবারের জন্য একটি উপায় যা প্রজননকারীর মৃত্যুর কারণে আর্থিকভাবে সমস্যায় পড়েছে। এটি নিয়মিত কর্মসংস্থানের কোনও উপায় নয়। এটি আসলে সংবিধানের ১৬ অনুচ্ছেদের বিধানগুলির ব্যতিক্রম। যদি কোনও নিয়োগকর্তা উল্লেখ করেন যে কর্মচারীর মৃত্যুর পরে পরিবারের জন্য করা আর্থিক ব্যবস্থা পর্যাপ্ত, তবে পরিবারের সদস্যরা জোর দিয়ে বলতে পারেন না যে তাদের মধ্যে একজনকে তুলনামূলক নিয়োগ দেওয়া উচিত।এই নীতিটি সর্বত্র গৃহীত হওয়ায়, উত্তরদাতার পক্ষ থেকে জমা দেওয়া আমাদের পক্ষে গ্রহণ করা কঠিন।

৩৩) এখন, এই পটভূমিতে ক্যানারা ব্যাংকের (উপরে উল্লেখিত) সিদ্ধান্তের বিষয়ে ঘোষণা করা প্রয়োজন। ১৯৯৮ সালের অক্টোবরে কর্মচারীর মৃত্যুর পর ক্যানারা ব্যাংকে ৮ মে ১৯৯৩ সালের একটি সহানুভূতিশীল নিয়োগের পরিকল্পনা প্রচলিত ছিল।

সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদন প্রত্যাখ্যানের মুখোমুখি হয়ে, হাইকোর্টে একটি রিট পিটিশন দায়ের করা হয়েছিল যেখানে একজন বিজ্ঞ একক বিচারক নিয়োগের দাবি পুনর্বিবেচনার নির্দেশ জারি করেছিলেন। ডিভিশন বেঞ্চে আপিল বিচারাধীন থাকাকালীন, সহানুভূতিশীল নিয়োগের প্রকল্পটি নিয়োগের পরিবর্তে এককালীন অনুদানের ব্যবস্থা করে একটি নতুন প্রকল্প দ্বারা প্রতিস্থাপিত হয়েছিল। এই আদালতের সামনে যে মূল বিষয়টি বিবেচনার জন্য পড়েছিল তা ছিল ২০০৫ সালে এককালীন অনুদান প্রদানের জন্য প্রণীত পরবর্তী প্রকল্পটি পরিচালনা করবে কিনা বা ১৯৯৩ সালের পূর্ববর্তী প্রকল্পের ভিত্তিতে আবেদনটি নিষ্পত্তি করতে হবে কিনা।এটি লক্ষ করা যেতে পারে যে সেই ক্ষেত্রে সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদনটি এই ভিত্তিতে প্রত্যাখ্যান করা হয়েছিল যে ১৯৯৩ সালের সহানুভূতিশীল নিয়োগের প্রকল্পের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে উত্তরদাতার পরিবার দরিদ্র পরিস্থিতিতে ছিল না।

৩৪)পরবর্তী প্রকল্পের প্রয়োগযোগ্যতা বিবেচনা করে, এই আদালতের দুই বিচারপতির একটি বেঞ্চ 'স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম যশপাল কৌর[১১] মামলার পূর্ববর্তী সিদ্ধান্তের পরে বলেছিল যে, পূর্ববর্তী প্রকল্পটি কার্যকর থাকাকালীন সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা করার কারণটি উত্থাপিত হয়েছিল। অতএব, পরবর্তী প্রকল্পের ভিত্তিতে দাবিটি সিদ্ধান্ত নেওয়া যায়নি যা কেবলমাত্র অনুগ্রহ প্রদানের জন্য সরবরাহ করা হয়েছিল। উপরন্তু, প্রকৃতপক্ষে, ২০১৪ সালে সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিধানের জন্য প্রকল্পটি পুনরুজ্জীবিত করে পরবর্তী প্রকল্পটি বাতিল করা হয়েছিল।

৩৫) অতএব, কানাড়া ব্যাঙ্কে (উপরে উল্লিখিত) যে বিষয়টি নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে তা হল আবেদন জমা দেওয়ার তারিখের পরে কার্যকর হওয়া একটি প্রকল্পের ভিত্তিতে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদনটি প্রত্যাখ্যান করা যেতে পারে কিনা। এই আদালত যেমন পর্যবেক্ষণ করেছে, এটিই ছিল মূল প্রশ্ন যা বিবেচনার জন্য পড়েছিল। দুই বিচারকের বেঞ্চ, তবে, আরও উল্লেখ করেছে যে আবেদনকারী-ব্যাঙ্কের পক্ষ থেকে অনুরোধ করা হয়েছিল যে উত্তরদাতার পরিবার পারিবারিক পেনশন গ্রহণ করছে, এটি, আদালত রায় দিয়েছে, সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদন বিবেচনা করার ক্ষেত্রে কোনও ফল হয়নি।

৩৬) আপিলকারীদের পক্ষে উপস্থিত প্রবীণ আইনজীবী কানাড়া ব্যাঙ্কের (উপরে) র রায়ে উপরোক্ত পর্যবেক্ষণগুলি পৃথক করার চেষ্টা করেছেন, এই বলে যে হিমাচল প্রদেশ রাজ্যের ক্ষেত্রে এটি নয় যে কেবল পারিবারিক পেনশন প্রাপ্তি কোনও আবেদনকারীকে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদন জমা দিতে অক্ষম করবে বা দাবি বিবেচনাকে বাধা দেবে।

১১) (২০০৭) ৯ এস.সি.সি ৫৭১

বিপরীতে, যে দাবীর উপর জোর দেওয়া হচ্ছে তা হল, এই প্রকল্পে আয়ের সকল প্রাসঙ্গিক উৎস বিবেচনা করা প্রয়োজন এবং তাই, মৃত কর্মচারীর পরিবার দরিদ্র কিনা তা নির্ধারণের ক্ষেত্রে পারিবারিক পেনশন প্রাপ্তি একটি মানদণ্ড হিসেবে বিবেচনা করা হবে।

৩৭) আমরা এই জমা দেওয়ার মধ্যে যোগ্যতা খুঁজে পাই, সহজ কারণে, যে এটি রাজ্য দ্বারা সংশোধিত ১৮ জানুয়ারী ১৯৯০-এর প্রকল্পের স্পষ্ট শর্তাবলীর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। এই প্রকল্পে বিবেচনা করা হয়েছে যে পারিবারিক পেনশন সহ রাজ্য কর্তৃক প্রদত্ত কল্যাণমূলক ব্যবস্থার কারণে যে অর্থ প্রদান করা হয়েছে তা বিবেচনায় নিতে হবে। স্পষ্টতই, প্রকল্পের শর্তাবলী অবশ্যই বাস্তবায়িত করতে হবে।

৩৮) এই কারণগুলির জন্য, আমরা এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছি যে গোবিন্দ প্রকাশ ভার্মার (উপরে) সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে হাইকোর্ট ন্যায়সঙ্গত ছিল না, যাতে রাজ্যকে পরিকল্পনার স্পষ্ট শর্তগুলির বিপরীতে কাজ করার নির্দেশ জারি করা হয় যার জন্য মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীলদের দ্বারা প্রাপ্ত পারিবারিক পেনশনকে বিবেচনায় নেওয়া প্রয়োজন।

৩৯)এটি আদালতকে আয়ের স্তর নির্ধারণ সম্পর্কিত বিষয়টির পরবর্তী দিকের দিকে নিয়ে যায়। আমাদের দৃষ্টিতে, আয়ের স্তর নির্ধারণ আসলে এমন একটি পরিমাপ যা স্বেচ্ছাচারিতার উপাদানকে দুর্বল করে দেয়। যদিও, নিঃসন্দেহে, সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময় প্রতিটি মামলার তথ্য মনে রাখতে হবে, আয়ের স্তর নির্ধারণ সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় বস্তুনিষ্ঠতা এবং অভিন্নতা আনার উদ্দেশ্যকে সমর্থন করে। হাইকোর্টের অভিমত ছিল যে প্রকল্পটি সংশোধন করার জন্য অর্থ বিভাগের পক্ষে উন্মুক্ত ছিল না। অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারি করা বিজ্ঞপ্তিগুলি নীতির সংশোধনী হিসাবে বিবেচিত হতে পারে না।এগুলি এই প্রকল্পের উদ্দেশ্য এবং উদ্দেশ্য সম্পর্কে সত্যিই স্পষ্ট। বিজ্ঞপ্তিগুলি ব্যাখ্যামূলক, কারণ এগুলি প্রকল্পে অন্তর্ভুক্ত দারিদ্র্যের ধারণা সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীকে গাইড করার উদ্দেশ্যে করা হয়েছে। প্রকৃতপক্ষে, যেমনটি আমরা আগে উল্লেখ করেছি, শশাঙ্ক গোস্বামী (উপরে)-তে এই আদালতের সিদ্ধান্তে, আদালত বিশেষভাবে ভারতের নিয়ন্ত্রক ও নিরীক্ষক জেনারেলের একটি বিজ্ঞপ্তি নিয়ে কাজ করছিল যা সহানুভূতিশীল নিয়োগের ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত পরিচালনার উদ্দেশ্যে গ্রুপ 'বি', 'সি' এবং 'ডি' পদের জন্য যথাক্রমে আয়ের সীমা আরোপ করেছিল, আয়ের সীমা নির্ধারণকে ক্ষমতার একটি স্বেচ্ছাচারী অনুশীলন হিসাবে বিবেচনা করা হয়নি এবং এটি নয়।তবে, এই মামলার নথি থেকে আমরা যা পাই তা হল, আয়ের সীমা নির্ধারণ করা হয়েছিল (যেমন হাইকোর্ট পর্যবেক্ষণ করেছে) ২৯ সেপ্টেম্বর ২০০৮ তারিখে অর্থ বিভাগের চিঠির মাধ্যমে।

২০ এপ্রিল ২০১১ তারিখে চার জনের পরিবারের জন্য ১,০০,০০০/- টাকা আয়ের সীমা সংশোধন করে ১,৫০,০০০/- টাকা করা হয়েছে। নির্দেশক্রমে, শ্রী পি.এস. পাটওয়ালিয়া এই আদালতের সামনে বলেছেন যে ২৭ জুলাই ২০১৭ তারিখে এই সীমা পুনর্ব্যক্ত করা হয়েছে। উপযুক্ত আয়ের মানদণ্ড কী হওয়া উচিত তা নিঃসন্দেহে রাজ্য সরকারের নীতিগত বিষয় নির্ধারণ করা। তবে, আমরা রাজ্য সরকারের উপর জোর দেব যে তিন বছরের ব্যবধানে পর্যায়ক্রমে আয়ের সীমা সংশোধন করা উচিত। মুদ্রাস্ফীতি এবং জীবনযাত্রার ব্যয় বৃদ্ধি কর্মরত এবং মৃত কর্মচারীদের পরিবারগুলির আর্থিক সংকটের উপর গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব ফেলে। সহানুভূতিশীল নিয়োগের ক্ষেত্রে বিবেচনা করার জন্য আয়ের মানদণ্ড নির্ধারণের ক্ষেত্রে, রাজ্য পর্যায়ক্রমে আয়ের সীমা পুনর্বিবেচনা করলে তা উপযুক্ত হবে, যেমনটি আমরা উপরে উল্লেখ করেছি। আমরা স্পষ্ট করে বলছি যে, রাজ্যকে পরামর্শ দেওয়া হলে, তিন বছরেরও কম সময়ের মধ্যে আয়ের সীমা সংশোধন করা রাজ্যের জন্য উন্মুক্ত থাকবে।

৪০) যতদূর পর্যন্ত উত্তরদাতা সম্পর্কিত পৃথক তথ্যগুলি অনুমান করা হয়, নথি থেকে এটি প্রকাশিত হয়েছে যে হাইকোর্টের সামনে রিট পিটিশনটি ১১ মে ২০১৫-এ চালু করা হয়েছিল। সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদনটি ৮ মে ২০০৭-এ জমা দেওয়া হয়েছিল। ১৫ জানুয়ারী ২০০৮-এ অতিরিক্ত সচিবের প্রয়োজন ছিল যে পেনশনের মাধ্যমে প্রাপ্ত পরিমাণ পরিবারের আয়ের বিবরণীতে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। সংবিধানের ২২৬ অনুচ্ছেদের অধীনে একটি পিটিশন দায়ের করার জন্য উত্তরদাতা সাত বছরেরও বেশি সময় অপেক্ষা করেছিলেন।উমেশ কুমার নাগপাল (উপরে)-এর ক্ষেত্রে, এই আদালত জোর দিয়ে বলেছে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের পরিকল্পনার ভিত্তি মৃত কর্মচারীর পরিবারকে অবিলম্বে সহায়তা প্রদানের প্রয়োজনীয়তার মধ্যে রয়েছে। সহানুভূতিশীল নিয়োগ চাইতে নির্ভরশীলদের পক্ষ থেকে বিলম্বের কারণে এই তাৎক্ষণিকতার অনুভূতি স্পষ্টতই হারিয়ে গেছে।

৪১) আমরা এই প্রস্তাবে মুগ্ধ নই যে বিলম্বকে বিবেচনায় নেওয়া উচিত নয় কারণ প্রকল্পের ৮ নং অনুচ্ছেদে বিবেচনা করা হয়েছে যে, যে পরিস্থিতিতে মৃত কর্মচারীর সমস্ত নির্ভরশীল সন্তানরা এখনও প্রাপ্তবয়স্ক বয়স অর্জন করতে পারেনি, সেখানে আবেদন জমা দেওয়ার সময়সীমা বাড়ানো হয় যতক্ষণ না প্রথম সন্তানের বয়স একুশ বছর হয়। একটি ক্ষেত্রে যেখানে প্রতিটি শিশু নাবালক হয়, তা সম্পূর্ণ আলাদা শ্রেণীতে পড়ে।এটি এমন পরিস্থিতির সাথে তুলনা করা যায় না যেখানে একজন মৃত কর্মচারীর নির্ভরশীল, যিনি মৃত্যুর তারিখে একজন মেজর ছিলেন, কর্মচারীর মৃত্যুর পর থেকে যুক্তিসঙ্গত সময়ের মধ্যে একটি আবেদন জমা দিতে ব্যর্থ হন।

এই আদালতের অন্যান্য সিদ্ধান্তেও বিলম্বের এই দিকটি আলোচনা করা হয়েছে, যার মধ্যে রয়েছে জম্মু ও কাশ্মীর রাজ্য বনাম সাজাদ আহমেদ মীর[১২] এবং স্থানীয় প্রশাসন বিভাগ বনাম এম. সেলভানায়গাম[১৩]।

৪২) আমরা এখন রাষ্ট্রকে উত্তরদাতার ক্ষেত্রে তার সিদ্ধান্ত পুনর্বিবেচনার নির্দেশ দেওয়ার কোনও কারণ বা উদ্দেশ্য দেখতে পাচ্ছি না যার ফলে কেবল আরও এক দফা ফলপ্রসূ মামলা মোকদ্দমা হবে। আমাদের দৃষ্টিতে, বিলম্বের পাশাপাশি সময় অতিবাহিত হওয়ার কারণে উত্তরদাতাকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ চাইতে বাধা দেওয়া হয়েছে।

৪৩) এই পরিস্থিতিতে, আমরা নিম্নলিখিত শর্তে আপিলের অনুমতি দিইঃ

(i) হাইকোর্টের কাছে উত্তরদাতার দায়ের করা রিট পিটিশন (২০১৫ সালের সিডব্লিউপি নং.৩৬৫২) খারিজ হয়ে যাবে এবং সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদনের পুনর্বিবেচনার জন্য হাইকোর্টের নির্দেশ খারিজ হয়ে যাবে;

(ii) পারিবারিক পেনশন এবং অন্যান্য চূড়ান্ত সুবিধাগুলি বিবেচনায় নেওয়া থেকে বিরত থাকার জন্য হাইকোর্ট কর্তৃক আপিলকারীদের যে নির্দেশ জারি করা হয়েছে তা আইনে টেকসই নয় এবং সেই অনুযায়ী বাতিল করা হয়েছে;

(iii) সহানুভূতিশীল নিয়োগের যোগ্যতার শর্ত পূরণের জন্য আয়ের সীমা নির্ধারণের জন্য রাজ্য সরকারের সিদ্ধান্তকে আমরা নিশ্চিত করলেও, আমরা আশা করি যে রাজ্য সরকার এই নীতি মেনে তিন বছর বা তার আগে আয়ের সীমা পুনর্বিবেচনা করবে এবং জীবনযাত্রার ব্যয়, মুদ্রাস্ফীতি এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক তথ্য ও পরিস্থিতি বিবেচনা করে কোনও পুনর্বিবেচনার প্রয়োজন আছে কিনা তা বিবেচনা করবে।

৪৪) উপরের শর্তাবলীতে আপিল নিষ্পত্তি করা হয়। কোন খরচ নেই।

অঙ্কিতজ্ঞান আপিল খারিজ করা হয়েছে।

১২) (২০০৬) ৫ এস.সি.সি ৭৬৬ অনুচ্ছেদ ১১

১৩) (২০১১) ১৩ এস.সি.সি ৪২, অনুচ্ছেদ ১১,১২ এবং ১৩

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।

/Xavier Murmu