[২০২০] ১০ এস. সি. আর. ১

বিসিএইচ ইলেকট্রিক লিমিটেড

বনাম

প্রদীপ মেহরা

(২০২০ সালের দেওয়ানি আপিল নং ২৩৭৯)

এপ্রিল ২৯,২০২০

[উদয় উমেশ ললিত এবং সঞ্জীব খান্না, বিচারপতিদ্বয়]

১৯৭২ সালের গ্র্যাচুইটি আইনের অর্থ প্রদান: ধারা ৪(৩), ধারা ৪(৫) – প্রধান পরিচালন কর্মকর্তা হিসেবে নিযুক্ত উত্তরদাতা ১২ বছর চাকরি করার পর পদত্যাগ করেছেন – তার শেষ মাসিক বেতন ছিল ২৪.৫০ লক্ষ টাকা – তার ১.৮৩ কোটি টাকার গ্র্যাচুইটির দাবি – আপিলকারী-নিয়োগকর্তা রায় দিয়েছেন যে উত্তরদাতা সর্বোচ্চ ১০ লক্ষ টাকা গ্র্যাচুইটি হিসেবে পাওয়ার অধিকারী – আইনের অধীনে কর্তৃপক্ষ এবং হাইকোর্ট উত্তরদাতার দাবী গ্রহণ করেছে – এর বিরুদ্ধে চ্যালেঞ্জ – স্থির হয়ঃ ধারা ৪(৩) শর্ত দেয় যে একজন কর্মচারীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণ নির্দিষ্ট সীমা অতিক্রম করবে না এবং এইভাবে গ্র্যাচুইটির জন্য প্রদেয় পরিমাণের উপর একটি সীমা আরোপ করে – তবে, ধারা ৪(৫) বলে যে এই ধারার কোনও কিছুই "নিয়োগকর্তার সাথে কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তির" অধীনে একজন কর্মচারীর গ্র্যাচুইটির আরও ভাল শর্তাবলী পাওয়ার অধিকারকে প্রভাবিত করবে না – সুতরাং, আইন দ্বারা প্রযোজ্য শর্তাবলীর বিপরীতে, যদি নিয়োগকর্তার সাথে কোনও ব্যবস্থার অধীনে আরও ভাল শর্তাবলী উপলব্ধ থাকে, তাহলে ধারা ৪(৫) এ বলা হয়েছে যে ধারা ৪-এর কোনও কিছুই কোনও কর্মচারীর এই ধরণের আরও ভাল শর্তাবলী পাওয়ার অধিকারকে প্রভাবিত করবে না - এর অর্থ হল যখন দুটি বিকল্প উপলব্ধ থাকে, একটি আইনের বিধান অনুসারে এবং অন্যটি নিয়োগকর্তার সাথে এই ধরণের ব্যবস্থার অধীনে এবং যদি পরবর্তীটি আরও ভাল শর্তাবলী প্রদান করে, তাহলে কর্মচারীকে সেই উচ্চতর সুবিধাগুলি পাওয়ার অধিকার থেকে বঞ্চিত করা যাবে না - তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে, আপিলকারীর প্রকল্পের অধীনে প্রণীত বিধির বিধি ৬(খ)-এ বলা হয়েছে - কোম্পানির শর্ত হলো, কোম্পানির পরিকল্পনা সত্ত্বেও, যদি কোনও সদস্য আইনের আওতায় আসেন, তাহলে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হবে - একইভাবে, প্রকল্পের পরিশিষ্টে গ্র্যাচুইটি প্রদানের হার নির্ধারণ করা হয়েছে - সুতরাং, ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পের উদ্দেশ্য স্পষ্ট যে গণনা করা হবে এবং প্রয়োগ করা হবে এমন হার সম্পর্কিত পরিচালনা নীতিগুলি আইনের বিধান অনুসারে হতে হবে, যদি কোনও কর্মচারী আইনের বিধান অনুসারে আওতায় আসেন - যদি আইনের বিধান অনুসারে পরিমাণ গণনা করতে হয়, তাহলে আইনের বিধান অনুসারে কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, কোম্পানি কর্তৃক প্রদত্ত অন্য কোনও বিকল্প নেই অথবা যা নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের মধ্যে সম্পাদিত কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তির অংশ -

সুতরাং, আইনের ধারা ৪(৫) এর উপর নির্ভর করে বলা যাবে না যে কর্মচারীরা আইনের অধীনে যা পাওয়া যায় তার চেয়ে বেশি কিছু সুবিধা পাওয়ার অধিকারী - আপিলকারী আইনের বিধান এবং আইনের ধারা ৪(৩) এর অধীনে নির্ধারিত সর্বোচ্চ সীমা মেনে চলার ক্ষেত্রে সঠিক ছিলেন - আইনের অধীনে কর্তৃপক্ষ এবং হাইকোর্ট উত্তরদাতার দাবী গ্রহণে ভুল করেছিলেন - ট্রাস্ট দলিল এবং স্কিমের শর্তাবলীর সামনে অন্যান্য কর্মচারীদের কিছু অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের ক্ষেত্রে তাদের পক্ষ থেকে কোনও ভুল উত্তরদাতার পক্ষে অধিকার তৈরি করবে না।

আপিল মঞ্জুর করে, আদালত

স্থির হয়ঃ ১.১) যেদিন উত্তরদাতা তাঁর চাকরি থেকে পদত্যাগ করেছিলেন, অর্থাৎ ০১.০৬.২০১২-এ, ধারা ৪-এর প্রাসঙ্গিক উপ-ধারা (৩) ছিল "দশ লক্ষ টাকা"-র স্তরে এবং কোনও কর্মচারীর জন্য আইনের ধারা ২ (ঙ)-তে প্রাপ্ত সংজ্ঞার আওতায় আসার জন্য কোনও মজুরি-বন্ধনী বা সর্বোচ্চ সীমা ছিল না। আইনের ধারা ৪ (১)-এর পরিপ্রেক্ষিতে, কোনও কর্মচারীকে গ্র্যাচুইটি প্রদেয় হবে যদি তিনি কমপক্ষে পাঁচ বছরের জন্য অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা প্রদান করেন। ধারা ৪ (২)-এর ব্যাখ্যায় আরও বলা হয়েছে যে, গ্র্যাচুইটি প্রতিটি পূর্ণ বছরের চাকরির জন্য বা তার অংশের জন্য ছয় মাসের বেশি সময়ের জন্য ১৫ দিনের মজুরি হারে প্রদেয় হবে। ধারা ৪ (২)-এর ব্যাখ্যায় কীভাবে গ্র্যাচুইটি গণনা করা হবে তা উল্লেখ করা হয়েছে, যেখানে ধারা ৪ (৩)-এর ইঙ্গিত করে যে কোনও কর্মচারীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণ নির্দিষ্ট সীমা অতিক্রম করবে না এবং এইভাবে গ্র্যাচুইটির জন্য প্রদেয় পরিমাণের উপর একটি সীমা নির্ধারণ করে। ধারা ৪ (৫) তখন বলে যে এই ধারার কোনও কিছুই কোনও কর্মচারীর "নিয়োগকর্তার সাথে কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তির" অধীনে গ্র্যাচুইটির আরও ভাল শর্ত পাওয়ার অধিকারকে প্রভাবিত করবে না। [অনুচ্ছেদ ১৬, ১৭][২৩ – এ – ডি]

১.২) আইনের ধারা ৪ (৫)-এর জন্য, আকৃষ্ট হওয়ার জন্য, আইনের অধীনে এবং শর্তাবলীর জন্য যা বিধান করা হয়েছে তার বিপরীতে "নিয়োগকর্তার সাথে যে কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তির অধীনে" কোনও কর্মচারীর জন্য আরও ভাল গ্র্যাচুইটি উপলব্ধ এবং প্রসারিত হতে হবে। অন্য কথায়, আইন দ্বারা যা প্রযোজ্য করা হয়েছে তার বিপরীতে, যদি নিয়োগকর্তার সাথে এই ধরণের কোনও ব্যবস্থার অধীনে আরও ভাল শর্তাবলী পাওয়া যায়, তাহলে ধারা ৪(৫) এ বলা হয়েছে যে ধারা ৪ এর কোনও কিছুই কোনও কর্মচারীর এই ধরণের আরও ভাল শর্তাবলী পাওয়ার অধিকারকে প্রভাবিত করবে না।

সুতরাং, যখন দুটি পছন্দ পাওয়া যায়, 'একটি আইনের বিধানের অধীনে এবং একটি নিয়োগকর্তার সাথে এই ধরনের ব্যবস্থার অধীনে এবং যদি পরেরটি আরও ভাল শর্তাদি দেয় তবে কর্মচারীকে সেই উচ্চতর সুবিধাগুলি পাওয়ার অধিকার অস্বীকার করা যাবে না।[অনুচ্ছেদ ১৮][২৩ – ডি – এফ]

২.১) ট্রাস্ট দলিলটি "গ্র্যাচুইটি প্রদান আইনের অধীনে কোম্পানির কর্মচারীদের গ্র্যাচুইটি প্রদানের উদ্দেশ্যে" কার্যকর করা হয়েছিল। ট্রাস্ট দলিলের ১৫ নং ধারাটি ট্রাস্টিদের উপর একটি বাধ্যবাধকতা আরোপ করে যে চাকরি শেষ হওয়ার পরে বা সদস্যের মৃত্যু বা অবসর গ্রহণের পরে গ্র্যাচুইটি প্রদান করা হবে "যেমনটি প্রকল্পের নিয়মাবলীর বিধি ৬ (খ)-এ স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে যে কোম্পানির প্রকল্প সত্ত্বেও, যদি কোনও সদস্য আইনের আওতায় আসে তবে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হবে। একই ধরনের চিন্তাভাবনা প্রকল্পটির পরিশিষ্টে প্রকাশ করা হয়েছে, যেখানে গ্র্যাচুইটি প্রদানের হার নির্ধারণ করা হয়েছে। এই প্রকল্পটি কর্মচারীদের দুটি বিভাগে বিভক্ত করে। প্রথমত, যে কর্মচারীদের জন্য আইনটি প্রযোজ্য এবং যাদের জন্য গ্র্যাচুইটির পরিমাণ "আইনের বিধান অনুসারে এবং আইন দ্বারা নির্ধারিত হার অনুযায়ী গণনা করা হবে"; দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মচারীরা হলেন তাঁরা যাঁদের জন্য আইনটি প্রযোজ্য নয়। উক্ত নিয়ম ৬ (খ) এবং পরিশিষ্ট অনুসারে, পরিশিষ্টে নির্ধারিত পদ্ধতিতে নির্ধারিত হারে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ গণনা শুধুমাত্র দ্বিতীয় বিভাগের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেই করতে হবে।[অনুচ্ছেদ ২০][২৩ – এইচ ; ২৪ – এ –ডি]

২.২) ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পের অভিপ্রায় এইভাবে স্পষ্ট যে, হিসাব করার পরিমাণ এবং প্রয়োগ করার হার সম্পর্কে পরিচালন নীতিগুলি আইনের বিধান অনুসারে হতে হবে, যদি কোনও কর্মচারী আইনের বিধানগুলির আওতায় আসে। যদি এই পরিমাণটি আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হয়, তবে আইনের বিধানগুলির আওতায় থাকা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, অন্য কোনও বিকল্প নেই যা কোম্পানি দ্বারা দেওয়া হয় বা যা নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের মধ্যে স্বাক্ষরিত কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তির অংশ। সুতরাং, আইনের ৪ (৫) ধারার উপর কোনও নির্ভরতা রাখা যাবে না যাতে বলা যায় যে কর্মচারীরা আইনের অধীনে উপলব্ধ সুবিধার চেয়ে কিছু বেশি সুবিধা পাওয়ার অধিকারী।

ধারা ৪ (৫) প্রয়োগের জন্য অবশ্যই দুটি বিকল্প থাকতে হবে, একটি আইনের পরিপ্রেক্ষিতে এবং একটি নিয়োগকর্তার সাথে পুরষ্কার বা চুক্তি বা চুক্তি অনুসারে। যে প্রকল্পের উপর প্রচুর নির্ভরতা রাখা হয়েছিল তা জমা দেওয়ার জন্য যে এটি সামর্থ্য রাখে এবং গ্র্যাচুইটির আরও ভাল শর্তাদি উপলব্ধ করা হয় তা জোর দিয়ে বলে যে এই আইনের আওতায় থাকা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, গ্র্যাচুইটি হিসাবে প্রদেয় পরিমাণ আইনের বিধান অনুসারে হবে। এই প্রকল্পটি তাই এই আইনের আওতায় থাকা কর্মচারীদের আইনের অধীনে প্রদেয় ব্যতীত অন্য কোনও বিকল্প প্রস্তাব দেয় না।[অনুচ্ছেদ ২১][২৪ – ই – এইছ]

২.৩) আইনের বিধান দ্বারা সংবিধিবদ্ধ বইয়ে রাখা মডেল এবং গ্র্যাচুইটির পরিমাণ গণনার পদ্ধতিগুলির বিকল্প উপলব্ধ করার পরিবর্তে, ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পে দুই ধরনের কর্মচারীর কথা বিবেচনা করা হয়েছে। একজন, যিনি আইনের বিধানগুলির আওতায় রয়েছেন এবং অন্যজন, যিনি ততটা অন্তর্ভুক্ত নন। ঐতিহাসিক পটভূমি এবং ধারা ২ (ঙ) এবং ধারা ৪-এর বিধানগুলির পরিবর্তনগুলি দেখায় যে সমস্ত কর্মচারীকে প্রাথমিকভাবে এই আইনের আওতায় আনার চেষ্টা করা হয়নি। যারা ধারা ২ (ঙ)-এ নির্ধারিত সময়ের চেয়ে বেশি মজুরি-শাখায় ছিলেন, শেষ পর্যন্ত মজুরি-বন্ধনী বাতিল করার জন্য ধারা ২ (ঙ) সংশোধন না হওয়া পর্যন্ত, তারা এই আইনের আওতায় আসেননি। ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পটি একটি যন্ত্র তৈরি করতে চেয়েছিল এবং যারা অন্যথায় এই আইনের আওতায় আসেনি তাদের জন্য বিধান তৈরি করতে চেয়েছিল এবং এই কারণে দুই ধরনের কর্মচারীর কথা বিবেচনা করা হয়েছিল। ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পটি ১৯৭৯ সালে কার্যকর করা হয়েছিল এবং প্রণয়ন করা হয়েছিল যখন মজুরি-ব্র্যাকেটটি কোনও কর্মচারীর জন্য এই আইনের আওতায় আসার জন্য একটি নির্দিষ্ট পরামিতি ছিল। ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পের অভিপ্রায়টি সেই দৃষ্টিকোণ থেকে বুঝতে হবে। ধারণাটি ছিল এই আইনের বিধানগুলির আওতায় থাকা কর্মচারীদের সামর্থ্য, যা এই আইনের দ্বারা উপলব্ধ করা হয়েছিল তার চেয়ে ভাল একটি প্যাকেজ ছিল না, তবে এটি ছিল যারা এই আইনের আওতায় আসবে না তাদের জন্য একই রকম সুবিধা প্রসারিত করা।[অনুচ্ছেদ ২২]

[২৫ – এ – ডি]

৩) হাইকোর্ট এই প্রকল্পের ৬ (খ) বিধির প্রভাব এবং প্রভাব বিবেচনা করতে ব্যর্থ হয়েছে। একক বিচারক উক্ত ৬ (খ) বিধির কথা উল্লেখ করেছেন, কিন্তু দেখেছেন যে এই বিধির খসড়া এতটাই বিস্তৃতভাবে তৈরি করা হয়েছে যে, এই ধারার অধীনে সর্বোচ্চ সীমার কথা বিবেচনা করা যায় না, যা প্রকল্পের পরিশিষ্টে আরও জোর দিয়ে বলা হয়েছে, যা আইনের অধীনে কর্তৃপক্ষ এবং হাইকোর্টের নজরে পড়েনি। যদি কোনও কর্মচারী এই আইনের বিধানগুলির আওতায় আসে, তবে উক্ত বিধি ৬ (খ) অনুসারে, গ্র্যাচুইটির পরিমাণ আইনের বিধান অনুসারে গণনা করতে হবে। পরিকল্পনার পরিশিষ্টে একই নীতির পুনরাবৃত্তি করা হয়েছে। সুতরাং, এই জাতীয় কর্মচারীর ক্ষেত্রে গ্র্যাচুইটি আইনের বিধান অনুসারে গণনা করতে হবে এবং এইভাবে গণনা করার সময়, গ্র্যাচুইটি কীভাবে গণনা করা হবে সে সম্পর্কে ধারা ৪ (২)-এ উপলব্ধ মৌলিক নীতিটি অবশ্যই প্রয়োগ করতে হবে, তবে ধারা ৪ (৩)-এর অংশ যে সিলিংটিও অবশ্যই প্রয়োগ করতে হবে। নিয়মের প্রকল্পের অধীনে উপলব্ধ গ্র্যাচুইটি গণনার হার এবং পদ্ধতিগুলি কেবল সেই কর্মচারীদের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য হবে যারা আইনের বিধানগুলির আওতায় আসে না। এই বিধির স্কিমের অধীনে উপলব্ধ গ্র্যাচুইটির হার এবং গণনার পদ্ধতিগুলি কেবলমাত্র সেইসব কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে যারা এই আইনের বিধানের আওতাভুক্ত নন।[অনুচ্ছেদ ২৩][২৫ – জি – এইচ, ২৬ – এ – সি]

৪) আইন এবং হাইকোর্টের অধীনে কর্তৃপক্ষ উত্তরদাতার দাবী গ্রহণে ভুল করেছে। আপিলকারী বর্তমান বিষয়ে আইনের বিধান এবং আইনের ধারা ৪(৩) এর অধীনে নির্ধারিত সর্বোচ্চ সীমা মেনে চলার ক্ষেত্রে সঠিক ছিলেন। ট্রাস্ট দলিল এবং স্কিমের শর্তাবলীর পরিপ্রেক্ষিতে অন্যান্য কর্মচারীদের কিছু অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের ক্ষেত্রে তাদের পক্ষ থেকে কোনও ভুল অন্যদের পক্ষে অধিকার তৈরি করবে না।[অনুচ্ছেদ ২৪][২৬ – ডি – ই]

<u>মামলা আইন প্রসঙ্গঃ</u>

[২০০৬] ৬ সম্পূরক এসসিআর ৮৯৫	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ১০.২
[২০১৮] ৯ এসসিআর ৯৯৫	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ১৩

দেওয়ানি আপিল এখতিয়ারঃ ২০২০ সালের ২৩৭৯ নং দেওয়ানি আপিল।

নয়াদিল্লির দিল্লি হাইকোর্টের ১২.০২.২০১৯ তারিখের রায় এবং আদেশ থেকে, পেটেন্ট আপিল নং ৯৭/২০১৯ নং পত্রে।

সি. ইউ. সিং, বিজ্ঞ বিচারপতি, গুলশন চাওলা, আশিস কুমার, বিচারপতি আপিলকারীর পক্ষে।

এলএলপি. কামা, বিজ্ঞ বিচারপতি, শেখর কুমার, সৌরভ প্রকাশ, মায়ান পিডি, সুশ্রী সুরুচি কে. আর., উৎসব জৈন, বিচারপতি উত্তরদাতার পক্ষে।

আদালতের রায়টি প্রদান করা হয়েছিল

উদয় উমেশ ললিত, বিচারপতি দ্বারা। ১) অনুমতি মঞ্জুর।

২) এই আপিলটি হাইকোর্টের দ্বারা গৃহীত ১২.২.২০১৯ তারিখের রায় এবং আদেশকে চ্যালেঞ্জ করে! ২০১৯ সালের লেটার্স পেটেন্ট আপিল নং ৯৭ খারিজ করে এবং এর ফলে ২০১৭ সালের রিট পিটিশন নং ১০৩১৮-এ হাইকোর্টের একক বিচারকের সিদ্ধান্তকে নিশ্চিত করে।

৩) ১৯.০৩.১৯৭৯ তারিখে সম্পাদিত ট্রাস্ট দলিলের মাধ্যমে, আপিলকারী, একদিকে ভারতীয় কোম্পানি আইন, ১৯৫৬ এর অধীনে নিবন্ধিত একটি কোম্পানি এবং অন্যদিকে তিনজন ট্রাস্টির মধ্যে, "১৯৭২ সালের গ্র্যাচুইটি পেমেন্ট অ্যাক্ট (এরপরে 'আইন' হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) এবং কোম্পানির গ্র্যাচুইটি স্কিমের অধীনে কোম্পানির কর্মচারীদের গ্র্যাচুইটি প্রদানের উদ্দেশ্যে" একটি "অনুমোদিত গ্র্যাচুইটি তহবিল" গঠন করা হয়েছিল।

ট্রাস্ট দলিলের অনুচ্ছেদ ৪, ১১ এবং ১৫(ক) নিম্নরূপ:-

"৪) নিয়ম:

তহবিলটি নিয়ম দ্বারা পরিচালিত হবে এবং এই উপস্থাপনাগুলিতে নিয়মের যে কোনও উল্লেখ বলতে আপাতত বলবৎ নিয়মগুলিকে বোঝাবে যা সদস্য, তাদের সুবিধাভোগী এবং কোম্পানির উপর বাধ্যতামূলক হবে। বর্তমান নিয়মের একটি অনুলিপি সংযুক্ত করা হয়েছে এবং এটি এই উপস্থাপনার অংশ হিসাবে বিবেচিত হবে।

১১) সদস্যদের কোন আইনি অধিকার থাকবে না এই উপস্থাপনা এবং বিধিমালায় উল্লেখিত ব্যতীত, কোন সদস্য বা তার সুবিধাভোগীর তহবিলে কোন আইনি দাবি, অধিকার বা স্বার্থ থাকবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, ট্রাস্টিরা সদস্য এবং তাঁদের সুবিধাভোগীদের সুবিধার্থে এই উপহার এবং বিধি অনুসারে তহবিল পরিচালনা করবেন।

১৫) <u>অনুদান প্রদানঃ</u>

(ক) কোম্পানির পক্ষ থেকে ট্রাস্টিরা চাকুরির অবসানের সময়, সদস্যের মৃত্যু বা অবসর গ্রহণের সময় বা অন্যথায় প্রকল্পের নিয়মাবলীতে প্রদত্ত উপবৃত্তি প্রদানের ব্যবস্থা করবেন।

৩.১) এই প্রকল্পের সঙ্গে যুক্ত নিয়মাবলীতে "কোম্পানি", "কর্মচারী" এবং "গ্র্যাচুইটি" অভিব্যক্তিগুলি নিম্নরূপ সংজ্ঞায়িত করা হয়েছেঃ

"২) (ক)" "কোম্পানি" "অর্থ ভারতীয় কাটলার হ্যামার লিমিটেড এবং তার উত্তরসূরি বা নিয়োগকারী সংস্থা অথবা এমন কোনও কোম্পানি বা কর্পোরেট সংস্থা যা ক্রয় বা একত্রীকরণের মাধ্যমে সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে কোম্পানির উদ্যোগ অর্জন বা গ্রহণ করতে পারে এবং কমিশনারের পূর্বানুমোদনক্রমে ট্রাস্ট দলিল বা বিধির অধীনে কোম্পানির দায়িত্ব পালনের উদ্যোগ নেবে।

... ...

(খ) "কর্মচারী" অর্থ একজন পূর্ণকালীন পরিচালক সহ কোম্পানির স্থায়ী, পূর্ণকালীন এবং সৎ কর্মসংস্থানের একজন ব্যক্তি, তবে এতে অন্তর্ভুক্ত থাকবে না (i) কর্মচারীর কোনও সদস্য যিনি পরীক্ষানিরীক্ষণে রয়েছেন বা থাকতে পারেন বা যিনি অস্থায়ী বা খণ্ডকালীন

(ii) যে কোনও শিক্ষানবিশ বা (iii) কোনও ব্যক্তিগত বা গৃহকর্মী।

.....

(m) "গ্র্যাচুইটি" মানে এই নিয়মগুলির অধীনে প্রদেয় গ্র্যাচুইটি। "

৩.২ বিধি ৪(খ) এবং ৬ এর বিধি নিম্নরূপ:-

"৪) (ক) ... ...

(খ) আয়কর বিধিমালা ১৯৬২-এর ১০৩ নং বিধি বা কোনও বিধিবদ্ধ আইন বা সময়ে সময়ে তার কোনও পরিবর্তন সাপেক্ষে কোনও যোগ্য অ্যাকচুয়ারি দ্বারা একটি অ্যাকচুয়ারিয়াল মূল্যায়নের ভিত্তিতে কোম্পানি প্রতিটি সদস্যের ক্ষেত্রে ট্রাস্টিদের প্রতি বছর একটি সাধারণ বার্ষিক অবদান প্রদান করবে।

৬) কোনও সদস্য তহবিলের সদস্য হওয়া বন্ধ করে দিলে, এই প্রকল্পে নিম্নে বর্ণিত পদ্ধতিতে গণনা করা বকেয়া অর্থ ট্রাস্টিদের দ্বারা পরিশোধের অধিকারী হবেনঃ-

(ক) সুবিধাভোগীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণ কোম্পানির গ্র্যাচুইটি প্রকল্পে প্রদত্ত পদ্ধতিতে গণনা করা হবে।

(খ) এখানে বিধান থাকা সত্ত্বেও, যদি কোনও আমানত গ্র্যাচুইটি প্রদান আইন ১৯৭২-এর বিধানগুলির আওতায় আসে, তবে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ সেই আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হবে। প্রকল্পের পরিশিষ্টে নিম্নরূপ হারে গ্র্যাচুইটি প্রদান করা হবে তা নির্ধারণ করা হয়েছেঃ-

৩.৩) প্রকল্পের পরিশিষ্টে নিম্নরূপে গ্র্যাচুইটি প্রদেয় হার নির্ধারণ করা হয়েছে:-

"যেসব কর্মচারীর ক্ষেত্রে ১৯৭২ সালের গ্র্যাচুইটি আইন প্রযোজ্য, তাদেরকে উক্ত আইন দ্বারা নির্ধারিত হার অনুসারে গ্র্যাচুইটি প্রদান করা হবে।

কোম্পানির অন্যান্য কর্মচারীকে নিম্নলিখিত হারে গ্র্যাচুইটি প্রদান করা হবে:-

(ক) কোম্পানির চাকরিতে থাকাকালীন মৃত্যু অথবা স্থায়ীভাবে সম্পূর্ণ শারীরিক অক্ষমতা অথবা ৫৫ বছর বয়সে অবসর গ্রহণ অথবা ৫৫ বছর পর কোম্পানি কর্তৃক ধরে রাখা হলে, কোম্পানি থেকে পৃথক হওয়ার সময়ঃ

কর্মচারীর মৃত্যুর ক্ষেত্রে কর্মচারীদের প্রদেয় বা তাঁর উত্তরাধিকারী, নির্বাহক বা মনোনীত ব্যক্তিকে প্রদেয় সর্বোচ্চ ২০ মাসের ভিত্তিতে বেতন সাপেক্ষে প্রতিটি পূর্ণ বছরের চাকরির জন্য ১৫ দিনের মৌলিক বেতন।

(খ) পরিষেবা সমাপ্তির সময়ঃ

i) পাঁচ বছরের পরে ৫ (পাঁচ) দিনের হারে ৮ বছরের অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা প্রতিটি সম্পূর্ণ বছরের জন্য মৌলিক বেতন।

ii) ৮ বছরের পরে ১০ দিন (দশ) হারে ১০ বছরের অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা প্রতিটি সম্পূর্ণ বছরের জন্য মৌলিক বেতন।

iii) ১০ বছরের পরে ১২ (বারো) দিনের হারে ১৫ বছরের অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা প্রতিটি সম্পূর্ণ বছরের জন্য মৌলিক বেতন।

iv) ১৫ বছরের একটানা চাকরির পর ১৫ (পনেরো) দিনের হারে প্রতিটি পূর্ণ বছরের চাকরির জন্য সর্বোচ্চ ২০ মাসের মৌলিক বেতন সাপেক্ষে মৌলিক বেতন।

(গ) পদত্যাগ বা স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রেঃ

৫ বছর বা তার বেশি সময় ধরে অবিচ্ছিন্ন চাকরি করার পর, প্রতি বছর ১৫ দিন বা তার বেশি সময় ধরে কাজ শেষ করার পর, সর্বোচ্চ ২০ মাসের মৌলিক বেতন সাপেক্ষে, যদি প্রশাসন সন্তুষ্ট থাকে যে, এই ধরনের পদত্যাগ বা স্বেচ্ছায় অবসর প্রশাসনের স্বার্থে।

গ্র্যাচুইটি প্রদানের জন্য মৌলিক বেতনের হার কর্মচারীর দ্বারা টানা শেষ বেতন হবে।

৪) ১২.০৬.২০০০ তারিখে, প্রতিবাদীকে আপীলকারী-কোম্পানির প্রধান পরিচালন কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগ করা হয়েছিল যার মূল বেতন ছিল. ১,০৫,০০০-সেখানে নির্দেশিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে প্রতি মাসে। শর্তগুলির মধ্যে একটি ছিলঃ

"১১) গ্র্যাচুইটি

'আইন অনুযায়ী যোগ্য হওয়ার পর আপনি গ্র্যাচুইটির অধিকারী হবেন।"

একই সময়ে, শর্তগুলির মধ্যে একটি ছিলঃ

"৯) আপনার পরিষেবাগুলি কোম্পানির কেন্দ্রীয় পরিষেবা বিধি দ্বারা পরিচালিত হবে।"

৫) উত্তরদাতার প্রদেয় বেতন সময়ে সময়ে বৃদ্ধি করা হয়েছে। প্রায় ১২ বছর চাকরি করার পর, উত্তরদাতা ০১.০৬.২০১২ তারিখ থেকে পদত্যাগ করেন এবং তার শেষ বেতন ছিল প্রতি মাসে ২৪,৫০,০০০ টাকা। এরপর অবসরকালীন বকেয়া হিসেবে ৩৬,৭০,০১৫ টাকা উত্তরদাতাকে প্রদান করা হয়। উত্তরদাতা দাবি করেন যে তিনি ১,৮৩,৭৫০০০ টাকা গ্র্যাচুইটি পাওয়ার যোগ্য। ০৯.০৮.২০১২ তারিখের যোগাযোগের মাধ্যমে, আপিলকারী ১০,১৯,৪৫২ টাকা ব্যাঙ্ক ড্রাফট উত্তরদাতার কাছে পাঠিয়েছিলেন যা উত্তরদাতার চাকরি সমাপ্তির তারিখ থেকে প্রাপ্ত সুদ সহ গ্র্যাচুইটি হিসেবে ১০ লক্ষ টাকা ছিল।

৬) উত্তরদাতা ১৯.১০.২০১২ তারিখে একটি আইনি নোটিশ জারি করেন, যার পরে আইনের ৭ ধারার অধীনে একটি দাবির আবেদন দাখিল করা হয়। এটি জমা দেওয়া হয় যে উত্তরদাতাকে সময়ে সময়ে জারি করা বেতনপত্রে নির্দেশিত হয়েছে যে তার মূল বেতনের ৪.৮১% গ্র্যাচুইটির সাথে সমন্বয় করা হয়েছে; ২০০৭ সালে উত্তরদাতাকে প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা পদে পদোন্নতি দেওয়া হয় এবং তার বেতন প্রায় দ্বিগুণ হয়ে যায়;

কারণ তার ০৩.০৬.২০১১ তারিখের বেতনপত্রে স্বীকার করা হয়েছে যে শুধুমাত্র সেই বছরের জন্য গ্র্যাচুইটির জন্য বরাদ্দকৃত পরিমাণ ছিল ১১,৫৪,৪০০/- টাকা, এবং অন্যান্য বিভিন্ন কর্মচারী আসলে কোনও সীমা ছাড়াই গ্র্যাচুইটি পেয়েছিলেন। এইভাবে প্রার্থনা করা হয়েছিল যে উত্তরদাতা বার্ষিক ১৮% হারে সুদ সহ গ্র্যাচুইটির বাকি ১,৭৩,৭৫,০০০/- টাকা (যা ১০,০০,০০০/- টাকা কমিয়ে ১,৮৩,৭৫,০০০/- টাকা) পাওয়ার অধিকারী।

৭) দাবির আবেদনের জবাবে, আপিলকারী ট্রাস্ট দলিলের ১৫ ধারা এবং বিধি ৬ (খ)-এর উপর নির্ভর করেছিলেন। এটি জমা দেওয়া হয়েছিলঃ-

"(iv) নিয়ম ৬ (খ)-এর সঙ্গে পঠিত উপরের ১৫ নং ধারার খালি পাঠ থেকে এটা স্পষ্ট যে, গ্র্যাচুইটি আইনের বিধানগুলির আওতায় থাকলে উত্তরদাতা নং ১ কোম্পানির কর্মচারীরা গ্র্যাচুইটি আইনের বিধান অনুসারে গ্র্যাচুইটির অধিকারী ছিলেন।

(v) পূর্বোক্ত নির্ধারিত প্রকল্প অনুসারে, গ্র্যাচুইটি সর্বদা গ্র্যাচুইটি আইনের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে নির্ধারিত হত এবং যখন কোনও কর্মচারীর গ্র্যাচুইটি গ্র্যাচুইটি আইনের অধীনে সর্বাধিক সীমা (সময়ে সময়ে নির্ধারিত) অতিক্রম করত, তখন এটি প্রাসঙ্গিক সময়ে প্রচলিত উচ্চ সীমাতে সীমাবদ্ধ ছিল অর্থাৎ গ্র্যাচুইটির পরিমাণ হ্রাস করা হয়েছিল যাতে গ্র্যাচুইটি আইন দ্বারা নির্ধারিত উচ্চ সীমার মধ্যে থাকে।

কিছু কর্মচারী ১০ লক্ষ টাকার বেশি গ্র্যাচুইটি পেয়েছেন বলে দাখিলের জবাবে বলা হয় যে, প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা হিসেবে উত্তরদাতা ওই কর্মচারীদের অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের জন্য দায়ী এবং উত্তরদাতা এই বিষয়ে যথাযথ প্রতিকার গ্রহণের অধিকার সংরক্ষণ করেন। আরও বলা হয়:-

"কোনও ক্ষেত্রেই, বেতনপত্রে কখনও উল্লেখ করা হয়নি যে নিয়োগপত্র, ট্রাস্ট দলিল এবং গ্র্যাচুইটি আইনের বিধানগুলি অনুসরণ করা হবে না। আপীলকারী তার নিয়োগপত্র এবং উপরে উল্লিখিত ট্রাস্ট দলিলের শর্তাবলী অনুসারে গ্র্যাচুইটি আইন অনুসারে গ্র্যাচুইটি প্রদানের অধিকারী ছিলেন।"

৮) ৩১.০৭.২০১৭ তারিখের আদেশ দ্বারা, এই আইনের অধীনে নিয়ন্ত্রক কর্তৃপক্ষ দাবি পিটিশনের অনুমতি দিয়েছিল। হাইকোর্টের কিছু সিদ্ধান্ত উল্লেখ করার পরে, এটি পর্যবেক্ষণ করা হয়েছিলঃ-

"উপরোক্ত রায় থেকে উঠে আসা আইনের প্রস্তাবটি হল যে কর্মচারীরা আইনের ৪ (৫) ধারার পরিপ্রেক্ষিতে নিয়োগকর্তার চুক্তি, নিষ্পত্তি, পুরস্কার, নিয়ম, প্রবিধান এবং প্রকল্পের অধীনে উচ্চতর গ্র্যাচুইটির পরিমাণ পাওয়ার অধিকারী এবং একজন কর্মচারী নিয়োগকর্তার আরও উপকারী নিষ্পত্তি, পুরস্কার, নিয়ম বা প্রকল্পের অধীনে তার গ্র্যাচুইটি নির্ধারণের দাবি করার জন্য নিয়ন্ত্রক কর্তৃপক্ষের কাছে যেতে পারেন।"

৮.১) প্রকল্পটি নিয়ে কাজ করার সময়, এটি লক্ষ্য করা গেছেঃ

"উত্তরদাতাদের প্রকল্পটি শুধুমাত্র গ্র্যাচুইটি গণনার পদ্ধতির কথা বলে এবং এই প্রকল্পের অধীনে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণের উপর বিশেষভাবে কোনও সীমাবদ্ধতা রাখে না, এই বিষয়টি যে গ্র্যাচুইটির উপর কোনও সীমা অন্তর্ভুক্ত করার জন্য উত্তরদাতাদের দ্বারা এই প্রকল্পটি কখনও সংশোধন করা হয়নি, এই বিষয়টি যে এটি কোনও ন্যূনতম যোগ্যতার পরিষেবার জন্য নির্ধারণ করে না এবং এই বিষয়টি যে বেশ কয়েকজন কর্মচারীকে নির্ধারিত সীমার চেয়ে বেশি গ্র্যাচুইটি দেওয়া হয়েছে এবং ব্যবস্থাপনা আপীলকারী এবং অন্যান্য সহ-কর্মচারীদের প্রাথমিকের ৪.৮১% চিহ্নিত করা অব্যাহত রেখেছে, গ্র্যাচুইটির জন্য এবং উক্ত বরাদ্দটি ইতিমধ্যে আইনের অধীনে প্রদত্ত গ্র্যাচুইটি সীমা অতিক্রম করেছে এই বিষয়টি সত্ত্বেও কোম্পানির কাছে পারিশ্রমিকের শীটে একই খরচ দেখানো হয়েছে, এতে কোনও সন্দেহের অবকাশ রাখে না যে উত্তরদাতারা ন্যূনতম গ্র্যাচুইটি এবং ন্যূনতম/গ্র্যাচুইটি প্রদানের মাধ্যমে আরও বেশি উদার এবং উপকারী প্রকল্প তৈরি করতে চেয়েছিল যা অন্যথায় আইনের অধীনে প্রদত্ত ন্যূনতম/গ্র্যাচুইটি প্রকল্পের উপর ছেড়ে দেওয়া হয়েছে।"

৮.২) প্রাঙ্গনে, এটি অনুষ্ঠিত হয়েছিলঃ

"আপীলকারী তাই কোনও সীমা ছাড়াই প্রকল্পের অধীনে গ্র্যাচুইটি পাওয়ার অধিকারী। গ্র্যাচুইটি আইনের সূত্র অনুসারে গণনা করতে হবে কারণ আপীলকারী স্বীকৃতভাবে আইনের আওতায় রয়েছে, যেমনটি পরিচালনার পরিকল্পনায় দেওয়া হয়েছে, তবে গ্র্যাচুইটি কোনও সীমা ছাড়াই প্রদান করতে হবে।"

৮.৩) গ্র্যাচুইটির জন্য প্রদেয় পরিমাণের হিসাব নিম্নরূপ ছিল:-

"আপীলকারীর শেষ টানা বেতন ২৪,৫০,০০০/- টাকা ধরা হবে। তাই এই প্রকল্পের অধীনে প্রদেয় গ্র্যাচুইটি নিম্নলিখিতভাবে নির্ধারিত হচ্ছে:-

২৪,৫০,০০০ X ১৫ X ১৩/২৬ = ১,৮৩,৭৫,০০০/-

যেহেতু নিয়োগকর্তার প্রকল্পের অধীনে গ্র্যাচুইটির কোনও সীমা নেই, তাই এটি আপীলকারীর জন্য আরও বেশি উপকারী এবং তিনি উক্ত প্রকল্পের অধীনে সম্পূর্ণ গ্র্যাচুইটির পরিমাণ. ১,৮৩,৭৫,০০০/- টাকা পাওয়ার অধিকারী।"

৯) আপীলকারী ক্ষুব্ধ হয়ে নিয়ন্ত্রক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত ৩ তারিখের পূর্বোক্ত আদেশকে চ্যালেঞ্জ করে আইনের অধীনে আপীল কর্তৃপক্ষের কাছে আপীল দায়ের করেন এবং উত্তরদাতার কাছে প্রদত্ত অর্থের অগ্রিম জমা দেওয়ার প্রয়োজনীয়তা মওকুফের জন্য আবেদন করেন। আপীলকারী কর্তৃক উচ্চ আদালতে ২০১৭ সালের রিট পিটিশন (দেওয়ানি) (নং.১০৩১৯) পেশ করা হয়। রিট পিটিশনটি হাইকোর্ট দ্বারা নিষ্পত্তি করা হয়, যাতে আপীলকারীকে আবেদন দাখিলের তারিখ পর্যন্ত সুদ সহ গ্র্যাচুইটির পরিমাণের প্রতিনিধিত্বকারী যথাযথ ব্যাঙ্ক গ্যারান্টি জমা দেওয়ার নির্দেশ মেনে চলার পর, আপিলটি শুনানির জন্য গ্রহণ করা হয়। ২৩.০৩.২০১৮ তারিখের আদেশ দ্বারা আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নলিখিত পর্যবেক্ষণ সহ আইনের অধীনে আপিলটি খারিজ করে দেয়ঃ

"কর্মচারীদের গ্র্যাচুইটি নিয়ন্ত্রণের জন্য আপিলকারী কর্তৃক তৈরি করা গ্র্যাচুইটি তহবিল আইনের ধারা ৪(৫) এর অধীনে প্রয়োজনীয়তা অনুসারে নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের মধ্যে পরিষেবা চুক্তির একটি শর্ত।

সিএ সঠিকভাবে বলেছে যে এই প্রকল্পের অধীনে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ যা কোনও সর্বোচ্চ সীমা প্রদান করে না তা আইনের ধারা ৪ (৫) এর অধীনে খুব ভালভাবে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে "

১০) আপিলকারী এই আইনের অধীনে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত আদেশকে চ্যালেঞ্জ করে ২০১৮ সালের রিট পিটিশন নং.৩৩৮৫ হাইকোর্টে দায়ের করেন। তার তারিখের ১৩.০৪.২০১৮ আদেশের মাধ্যমে হাইকোর্ট আপীলকারীকে যথাযথ ব্যাঙ্ক গ্যারান্টি দেওয়ার বিরুদ্ধে চ্যালেঞ্জ করা আদেশগুলির কার্যকারিতা স্থগিত করে। যুক্তি বিনিময়ের পরে, রিট পিটিশনটি চূড়ান্ত নিষ্পত্তির জন্য নেওয়া হয়েছিল। আপিলকারীর পক্ষে অগ্রিম জমা দেওয়া বিষয়গুলি নিম্নরূপ উল্লেখ করা হয়েছিলঃ-

"এই ট্রাস্ট দলিলের ধারা ১৫ অনুসারে, আপীলকারীর কর্মচারীরা তাদের চাকরির অবসান, মৃত্যু বা অবসর গ্রহণের সময় অথবা "স্কিমের নিয়ম" অনুসারে উল্লিখিত তহবিল থেকে গ্র্যাচুইটি পাওয়ার অধিকারী।" স্কিমের নিয়ম এবং এর পরিশিষ্টে একজন কর্মচারীর গ্র্যাচুইটি গণনা করার দুটি পদ্ধতি রয়েছে।

পিজি আইনের আওতায় থাকা কর্মচারীদের জন্য, আইনের বিধান অনুসারে গ্র্যাচুইটি গণনা করতে হবে, যেখানে অন্যান্য কর্মচারীদের জন্য এটি পরিশিষ্টের প্রাসঙ্গিক ধারা অনুসারে গণনা করতে হবে। তবে, তিনি যুক্তি দেন যে অন্যান্য কর্মচারীদের গ্র্যাচুইটি গণনা করার নিয়মগুলি এখন ১৯৯৪ সালের গ্র্যাচুইটি প্রদান (সংশোধন) আইনের আলোকে অপ্রয়োজনীয়, যা একটি কোম্পানিতে নিযুক্ত সমস্ত কর্মচারীর জন্য পিজি আইনের প্রযোজ্যতা বৃদ্ধি করেছিল। ফলস্বরূপ, উত্তরদাতা সহ আপীলকারীর সমস্ত কর্মচারী এখন পিজি আইনের আওতায় এসেছেন এবং আপীলকারীর গ্র্যাচুইটি স্কিমের স্পষ্ট বিধান অনুসারে, তাদের গ্র্যাচুইটি যথাক্রমে ধারা ৪(২) এবং ৪(৩) এর অধীনে সংবিধিবদ্ধভাবে নির্ধারিত হার এবং সর্বোচ্চ সীমা অনুসারে গণনা করতে হবে।"

অন্যদিকে, উত্তরদাতার বক্তব্য নিম্নরূপ উল্লেখ করা হয়েছে:-

"ধারা ৪ (৩)-এর অধীনে নির্ধারিত সর্বোচ্চ সীমার বেশি গ্র্যাচুইটির জন্য উত্তরদাতার দাবি পিজি আইনের বিধানগুলির সাথে সাংঘর্ষিক নয়। প্রকৃতপক্ষে, আপীলকারীর দ্বারা যা যুক্তি দেওয়া হয়েছে তার বিপরীতে, ধারা ৪ (৫) স্পষ্টভাবে উত্তরদাতার উক্ত আইনের অধীনে নির্ধারিত শর্তগুলির তুলনায় আরও ভাল শর্তে গ্র্যাচুইটি পাওয়ার অধিকারকে রক্ষা করে।"

১০.১) এই জমা বিবেচনা করার সময়, এটি লক্ষ্য করা গেছেঃ ~

২৪) আমার বিবেচনাধীন মতে, ৪ (৩) ধারার অধীনে নির্ধারিত সর্বোচ্চ সীমার মধ্যে উত্তরদাতার গ্র্যাচুইটির অধিকারকে সীমাবদ্ধ করে এমন কোনও ট্রাস্ট দলিল বা এর অধীনে থাকা নিয়মে নেই। আপীলকারীর গ্র্যাচুইটি প্রকল্পের প্রাসঙ্গিক নিয়ম ৬ (খ) কেবলমাত্র শর্ত দেয় যে কোনও কর্মচারীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণ পিজি আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হবে। "পিজি আইনের বিধানগুলি" একটি বিস্তৃত বাক্যাংশ যা কেবল ধারা ৪ (২) এর অধীনে বিধিবদ্ধভাবে নির্ধারিত হার এবং ধারা ৪ (৩) এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমার কথা বিবেচনা করে না, বরং ধারা ৪ (৫) এর অধীনে এমন কর্মচারীদের জন্য ব্যতিক্রমও রয়েছে যাদের কোনও পুরস্কার, বা চুক্তি/চুক্তি এর অধীনে গ্র্যাচুইটির আরও ভাল শর্ত রয়েছে আপীলকারীর ক্ষেত্রে। অতএব, একটি নির্দিষ্ট ধারার অনুপস্থিতিতে যা উত্তরদাতাকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির সর্বাধিক পরিমাণকে সীমাবদ্ধ করে, নিয়ম ৬ (খ)-এর একটি বিস্তৃত শর্ত যে গ্র্যাচুইটি পিজি আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হবে, এর অর্থ এই হতে পারে না যে ধারা ৪(৩) এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমা উত্তরদাতার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

আমার মনে হয়, এই ধরনের ব্যাখ্যা আইনের ধারা ৪(৩) কে বেছে বেছে প্রয়োগ করার শামিল, যেখানে ধারা ৪(৫)-এর আদেশ উপেক্ষা করা হয়েছে, যেখানে নিয়ম ৬(খ)-তে সম্পূর্ণরূপে পিজি আইনের বিধানগুলি বিবেচনা করা হয়েছে।

২৫) অন্য কথায়, বিধি ৬ (খ) কেবল পি. জি আইনের ধারা ৪-এর একটি স্পষ্ট পাঠে যা স্পষ্ট তা পুনরাবৃত্তি করে, অর্থাৎ, উত্তরদাতা গ্র্যাচুইটি হিসাবে সর্বাধিক ১ লক্ষ টাকা পাওয়ার অধিকারী, যদি না কোনও পুরষ্কার বা চুক্তি/চুক্তি থাকে যার অধীনে তিনি পূর্বোক্ত সর্বোচ্চ সীমার চেয়ে বেশি গ্র্যাচুইটি দাবি করতে পারেন। উক্ত নিয়মটি এত বিস্তৃতভাবে তৈরি করা হয়েছে যে, এটি নিজেই পড়ে, এটি পি. জি আইনের ধারা ৪ (৩) এর অধীনে কেবল সর্বোচ্চ সীমা বিবেচনা করা যায় না, তবে ধারা ৪ (৫) এর বিধানগুলিও নির্দেশ করে। একইভাবে, পূর্বোক্ত বিধিগুলির পরিশিষ্টে কেবল শর্ত দেওয়া হয়েছে যে উত্তরদাতার গ্র্যাচুইটি পি. জি আইন, আই. সি, ধারা ৪ (২) এর অধীনে নির্ধারিত হার অনুযায়ী গণনা করা হবে। তবে, এটি কোনওভাবেই নির্ধারিত করে না যে তিনি ধারা ৪ (৩) এর অধীনে নির্ধারিত বিধিবদ্ধ সীমা সাপেক্ষে।

২৬) এখন উত্তরদাতার নিয়োগের শর্তাবলীর ১ নং ধারায় আসা যাক, যা আপীলকারীর পক্ষে, বিজ্ঞ পরামর্শদাতার যুক্তি অনুসারে, স্পষ্টভাবে উল্লেখ করে যে, উত্তরদাতা কেবল পিজি আইনের অধীনে নির্ধারিত ১০,০০,০০০/- টাকার সর্বোচ্চ গ্র্যাচুইটির অধিকারী। আমি মনে করি যে ১১ নং ধারার দুটি সম্ভাব্য ব্যাখ্যা থাকতে পারে। প্রথম অর্থে, "আইন অনুসারে" শব্দটি "যোগ্য" শব্দটির যোগ্যতার জন্য পড়া যেতে পারে যাতে ১১ নং ধারাটি পরামর্শ দেয় যে, উত্তরদাতা কার্যকর আইন দ্বারা নির্ধারিত যোগ্যতার মানদণ্ড পূরণ করার জন্য গ্র্যাচুইটি পাওয়ার অধিকারী হবেন। সুস্পষ্ট কারণে, ধারার এই নির্দিষ্ট ব্যাখ্যাটি কোনওভাবেই উত্তরদাতাকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণের উপর একটি সীমা আরোপ করার জন্য পড়া যায় না। দ্বিতীয় অর্থে, যে ব্যাখ্যার উপর আপীলকারীর মনোনীত কৌঁসুলি নির্ভর করেছেন, ১১ নং ধারাটি এই পরামর্শ দেওয়ার জন্য পড়া যেতে পারে যে উত্তরদাতা যোগ্য হওয়ার পরে "আইন অনুসারে" গ্র্যাচুইটির অধিকারী হবেন। এই অর্থে, "আইন অনুসারে" বাক্যাংশটি সর্বোত্তমভাবে একটি বিস্তৃত শর্ত যা কেবল ৪ (২) এবং ৪ (৩) ধারার বিধানগুলিই নয়, ৪ (৫) ধারারও বিধানগুলিকে তার বিস্তৃতির মধ্যে নিয়ে যায়। ১৯.০৩.১৯৭৯ তারিখের ট্রাস্ট দলিলের অধীনে নিয়ম ৬ (বি)-এর মতো, শ্রী শেঠি যে ধারা ১১-এর ব্যাখ্যার উপর নির্ভর করেছেন, তার এত বিস্তৃত তাৎপর্য রয়েছে যে, ধারা ৪(৩) এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমা উত্তরদাতা কর্তৃক দাবি করা যেতে পারে এমন গ্র্যাচুইটির পরিমাণের উপর প্রয়োগ করা এত নির্বাচনীভাবে পড়া সম্ভব নয়।

সুতরাং, প্রতিটি সম্ভাব্য কোণ থেকে দেখা যায়, আপীলকারীর জন্য বিজ্ঞ কৌঁসুলির দ্বারা নির্ভর করা নথিতে এমন কিছুই নেই যা ধারা ৪ (৩) এর অধীনে বিধিবদ্ধ সর্বোচ্চ সীমার মধ্যে উত্তরদাতাকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটি সীমাবদ্ধ করে।

১০. ২) বেড জেলা কেন্দ্রীয় কো-অপারেটিভ ব্যাঙ্ক লিমিটেড বনাম মহারাষ্ট্র রাজ্য ও অন্যান্যদের মামলায় এই আদালতের সিদ্ধান্ত সম্পর্কে বলা হয়েছেঃ

"৩১) একইভাবে, বেড জেলা কেন্দীয় কোঅপ. ব্যাঙ্ক লিমিটেড বনাম মহারাষ্ট্র রাজ্য এবং অন্যান্য"-এর সিদ্ধান্তও বর্তমান মামলার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়। সেই ক্ষেত্রে, আপীলকারী/নিয়োগকর্তার ইন্টেমাল গ্র্যাচুইটি প্রকল্প উত্তরদাতা/শ্রমিকের গ্র্যাচুইটি গণনা করার জন্য আরও ভাল হার প্রদান করে, তবে এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমা পি. জি আইন দ্বারা নির্ধারিত সীমার চেয়ে কম ছিল। যখন উত্তরদাতা/কর্মী আপীলকারী/নিয়োগকর্তার অভ্যন্তরীণ গ্র্যাচুইটি প্রকল্পের সুবিধা এবং পি. জি আইনের অধীনে সর্বোচ্চ সীমার সুবিধা নিতে চেয়েছিলেন, তখন সুপ্রিম কোর্ট বলেছিল যে উত্তরদাতা/কর্মীকে অবশ্যই আপীলকারী/কর্মচারীর সাথে তার চুক্তির সুবিধা নিতে হবে। তিনি আপিলকারী/নিয়োগকর্তার সাথে তার চুক্তির আরও ভাল শর্তাবলী ব্যবহার করতে পারবেন না এবং একই সাথে সংবিধির একটি অংশের ক্ষেত্রে তার বিকল্পগুলি উন্মুক্ত রাখতে পারবেন না।

হাইকোর্টের একক বিচারক, এইভাবে ০৬.০২.২০১৯ তারিখের আদেশের মাধ্যমে উপরোক্ত রিট পিটিশনের পাশাপাশি সংযুক্ত পিটিশনগুলি খারিজ করে দেন।

১১) আপীলকারী হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চে ২০১৯ সালের ৯৭ নং লেটার্স পেটেন্ট আপিল দাখিল করে বিষয়টি আরও এগিয়ে নিয়ে যান, যা তার রায় ও তারিখের ১২.০২.২০১৯-এর আদেশে একক বিচারকের গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গিকে নিশ্চিত করে আপিল খারিজ করে দেয়। ডিভিশন বেঞ্চ বিড জেলা কেন্দ্রীয় সমবায় ব্যাঙ্ক লিমিটেডের এই আদালতের সিদ্ধান্ত বিবেচনা করে এবং নিম্নরূপ খুঁজে পায়ঃ-

"১৮).... সেখানে কর্মচারীরা 'ম্যানেজমেন্ট প্রকল্প' বেছে নিয়েছিলেন যা পিজিএ-র তুলনায় কম সুবিধাজনক ছিল। তাদের আবেদন ছিল যে পিজিএ অনুসারে তখনকার সর্বোচ্চ সীমা অনুযায়ী তাদের গ্র্যাচুইটি দেওয়া উচিত। সুপ্রিম কোর্টের রায়ে বলা হয়েছে যে, একজন কর্মচারী যখন আইন বা চুক্তির কল্যাণকর বিধানগুলি বেছে নেওয়ার অধিকার সংরক্ষণ করেন, তখন তাকে "আইনের শর্তাবলীর সেরাটি এবং চুক্তির শর্তাবলী নয়, বরং উভয়ের যেকোনো একটি বেছে নিতে হবে।"

বর্তমান ক্ষেত্রে, আপিলকারীর গ্র্যাচুইটি স্কিম, যার উপর উত্তরদাতা নির্ভর করেছিলেন, নিজেই পিজিএ এর ধারা ৪(২) অনুসারে হারের জন্য ব্যবস্থা করেছিল কিন্তু ধারা ৪(৩) পিজিএ এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমা ছাড়াই। আপিলকারীর স্কিম বেছে নেওয়ার মাধ্যমে, উত্তরদাতা ধারা ৪(২) পিজিএ এর সুবিধা হারাননি।

... ...

২০) আদালত দেখেছে যে আপিলকারীর গ্র্যাচুইটি স্কিমে পিজিএ-এর সমস্ত উপাদান গৃহীত হয়নি। যদিও ধারা ৪(২) পিজিএ-এর অধীনে নির্ধারিত 'হার' গৃহীত হয়েছে, পিজিএ-এর ধারা ৪(৩)-এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমা গৃহীত হয়নি। CA এবং বিজ্ঞ একক বিচারক উভয়েরই উল্লেখ অনুসারে, আপিলকারী নিজেই কেবল উত্তরদাতার ক্ষেত্রেই নয় বরং আরও দশজন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও গ্র্যাচুইটি গণনা করেছিলেন। আপিলকারীর চেয়ারম্যান এবং ব্যবস্থাপনা পরিচালক (সিএমডি) উত্তরদাতার বেতন নির্ধারণ করতেন এবং ইইএস জারি করতেন যার মধ্যে গ্র্যাচুইটির জন্য একটি এন্ট্রি থাকত, যার পরিমাণ উত্তরদাতার বার্ষিক মূল বেতনের ৪.৮১% হারে গণনা করা হত। ইই-গুলি মূল আকারে উত্তরদাতার কাছে হস্তান্তর করার আগে সিএমডি-এর স্বাক্ষরে জারি করা হয়েছিল, যার ফলে আপিলকারী এবং উত্তরদাতার মধ্যে চুক্তির অংশ হয়ে ওঠে। ২০০৭-০৮ সালে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ ছিল ৬,৩৪,৯২০/- টাকা, যা পিজিএ-র অধীনে তৎকালীন সর্বোচ্চ সীমা ৩.৫ লক্ষ টাকার প্রায় দ্বিগুণ ছিল। ২০১১-১২ সালে তা ছিল ১১,৫৪,৪০০/- টাকা, যা ১০ লক্ষ টাকার সর্বোচ্চ সীমার চেয়ে বেশি ছিল।"

১২) হাইকোর্টের দৃষ্টিভঙ্গিকে চ্যালেঞ্জ করে করা এই আবেদনে আমরা আপীলকারীর পক্ষে বিজ্ঞ অ্যাটর্নি শ্রী সি. ইউ. সিং এবং উত্তরদাতার পক্ষে বিজ্ঞ অ্যাটর্নি শ্রী বিচারপতি পি. কামাকে শুনেছি।

১৩) বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী সি. ইউ. সিংহের জমা দেওয়ার ক্ষেত্রে, উত্তরদাতা স্পষ্টভাবে গ্র্যাচুইটি প্রদান আইন, ১৯৭২ দ্বারা আচ্ছাদিত ছিলেন এবং ধারা ৪ (৩) এর অধীনে প্রদত্ত ১০ লক্ষ টাকা সর্বোচ্চ সীমা বা সীমা সাপেক্ষে।

তিনি যুক্তি দিয়েছিলেন যে আইনের ধারা ৪(৫) এর অধীনে একজন কর্মচারী আরও ভালো গ্র্যাচুইটি পাওয়ার অধিকারী হবেন, তবে ধারা ৪(৫) এ বর্ণিত নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতেই এই ধরনের আরও ভালো শর্ত দাবি করা যেতে পারে;

যে কোনও পর্যায়ে কোনও পুরষ্কার, চুক্তি বা চুক্তির অস্তিত্ব সম্পর্কে কোনও দাবি উত্থাপিত হয়নি বা কোনও পুরষ্কার, চুক্তি বা চুক্তির অস্তিত্ব সম্পর্কে কোনও আবেদন করা হয়নি। এটি আরও জমা দেওয়া হয়েছিল যে এই আদালত দ্বারা নির্ধারিত আইনের পরিপ্রেক্ষিতে বিড জেলা কেন্দ্রীয় সমবায় ব্যাংক লিমিটেড এবং ভারত ইউনিয়ন ব্যাংক এবং অন্যান্যরা বনাম সিজি অজয় বাবু এবং অন্য 'চুক্তিভিত্তিক প্রকল্পের বিধিবদ্ধ বিধানগুলি অনুসরণ করা যেতে পারে এবং উভয় উপাদানের সংমিশ্রণ নয়।

১৪) জবাবে, উত্তরদাতার পক্ষে বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী বিচারপতি পি. কামা জমা দিয়েছিলেন যে যেহেতু আইনের ৪ (৫) ধারাকে ৪ ধারার অন্যান্য বিধানের উপর ওভাররাইডিং প্রভাব দেওয়া হয়েছে, যেমনটি ভারত ইউনিয়ন ব্যাঙ্ক আদালত এই রায় দিয়েছে, এটি আইনের ৩ ধারার বিধানগুলিকে অগ্রাহ্য করবে এবং এইভাবে, উত্তরদাতার যা দেখাতে হবে তা হল আপীলকারীর তার কর্মচারীদের (চুক্তি) জন্য একটি প্রকল্প ছিল এবং এটি কোনও সীমা নির্ধারণ করে না এবং এই জাতীয় প্রকল্পটি আইনের ৪ (৫) ধারা দ্বারা সুরক্ষিত থাকবে। প্রকল্পের নিয়ম ৬ (খ) এর প্রয়োগযোগ্যতা সম্পর্কে, এটি জমা দেওয়া হয়েছিলঃ-

"এটা সত্য যে, বিধি ৬ (খ)-এ একটি অপ্রতিরোধ্য ধারা রয়েছে। তবে, ধারা ৪ (৫)-এ একটি অপ্রতিরোধ্য ধারাও রয়েছে। ধারা ৪ (৫) একটি সংবিধিবদ্ধ বিধান হওয়ায়, তা প্রাধান্য পাবে। যে কোনও ক্ষেত্রেই বিধি ৬ (খ)-কে বিধি ৬ (ক)-এর সঙ্গে সামঞ্জস্য করতে হবে যা" কোম্পানির গ্র্যাচুইটি প্রকল্প "-কে প্রতিটি সদস্যের জন্য প্রযোজ্য করে, অন্যথায় বিধি ৬ (ক) অযৌক্তিক হয়ে উঠবে। সুতরাং, যদি" কোম্পানির গ্র্যাচুইটি প্রকল্প "আইনের চেয়ে বেশি উপকারী হয়, তবে বিধি ৬ (ক) তার ভূমিকা পালন করবে। বিধি ৬ (খ)-এ এমন কিছু নেই যা ধারা ৪ (৫)/বা বিধি ৬ (ক)-এর অধীনে আরও বেশি উপকারী প্রকল্প বাদ দেয়।"

১৫) প্রতিদ্বন্দ্বীদের জমা দেওয়া বিষয়গুলি নিয়ে আলোচনা করার আগে, আইনের ধারা ২ (ঙ), ধারা ৪ (২) এবং ধারা ৪ (৩)-এ পরিবর্তন করার জন্য বিভিন্ন সংশোধনীর প্রভাব বিবেচনা করা প্রয়োজন। ১৯৭২ সালে 'কারখানা, খনি, তেলক্ষেত্র, বাগান, বন্দর, রেল' সংস্থা, দোকান বা অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত কর্মচারীদের এবং এর সাথে সম্পর্কিত এবং আনুষঙ্গিক বিষয়গুলির জন্য গ্র্যাচুইটি প্রদানের জন্য একটি প্রকল্পের ব্যবস্থা করার জন্য এই আইনটি প্রণয়ন করা হয়েছিল। ধারা ২ (ঙ)-এ মূলত সংজ্ঞায়িত কর্মচারী অভিব্যক্তিটি নিম্নরূপ ছিলঃ-

"(ঙ)" "কর্মচারী" "অর্থ যে কোনও প্রতিষ্ঠান, কারখানা, খনি, তেলক্ষেত্র, বাগান, বন্দর, রেল সংস্থা বা দোকানে প্রতি বছর এক হাজার টাকার অনধিক মজুরিতে নিযুক্ত কোনও ব্যক্তি (শিক্ষানবিশ ব্যতীত), যে কোনও দক্ষ, অর্ধ-দক্ষ, অদক্ষ, ম্যানুয়াল, তত্ত্বাবধায়ক, প্রযুক্তিগত বা কেরানির কাজ করার জন্য, এই ধরনের কর্মসংস্থানের শর্তাবলী স্পষ্ট বা অন্তর্নিহিত হোক না কেন, তবে এমন কোনও ব্যক্তিকে অন্তর্ভুক্ত করে না যিনি পরিচালন বা প্রশাসনিক পদে নিযুক্ত, বা যিনি কেন্দ্রীয় সরকার বা রাজ্য সরকারের অধীনে দেওয়ানি পদে অধিষ্ঠিত, বা যিনি বিমান বাহিনী আইন, ১৯৫০, সেনা আইন, ১৯৫০, বা নৌবাহিনী আইন, ১৯৫৭ এর অধীন।"

ব্যাখ্যাঃ-একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে, যিনি মাসিক এক হাজার টাকার অনধিক মজুরিতে ন্যূনতম পাঁচ বছর ধরে নিযুক্ত রয়েছেন, তারপর যে কোনও সময়ে মাসিক এক হাজার টাকার অনধিক মজুরিতে নিযুক্ত হন, সেই কর্মচারী যে সময়কালে মাসিক এক হাজার টাকার অনধিক মজুরিতে নিযুক্ত ছিলেন, সেই সময়কালে তাঁর প্রাপ্ত মজুরির ভিত্তিতে গ্র্যাচুইটি নির্ধারণ করা হবে।

আইনের ধারা ৪ এর উপ-ধারা (২) এবং (৩) এর মূল লেখাটি নিম্নরূপ ছিল:-

গ্র্যাচুইটি প্রদানঃ

৪) (১)) .....

(২) ছয় মাসের বেশি সময়ের জন্য, নিয়োগকর্তা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরির হারের উপর ভিত্তি করে পনের দিনের মজুরির হারে একজন কর্মচারীকে গ্র্যাচুইটি প্রদান করবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, একজন কর্মীর ক্ষেত্রে, তার চাকরি সমাপ্তির অব্যবহিত পূর্বে তিন মাসের জন্য তার প্রাপ্ত মোট মজুরির গড়ের উপর দৈনিক মজুরি গণনা করা হবে এবং এই উদ্দেশ্যে, কোনও ওভারটাইম কাজের জন্য প্রদত্ত মজুরি বিবেচনায় নেওয়া হবে না:

আরও শর্ত থাকে যে, মৌসুমী প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা প্রতিটি মৌসুমের জন্য সাত দিনের মজুরির হারে গ্র্যাচুইটি প্রদান করবেন।

(৩) একজন কর্মচারীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণ কুড়ি মাসের মজুরির বেশি হবে না।

(৪) থেকে (৬)) ... ...”

১৫.১) ১৯৮৪ সালের ২৫ নং আইন দ্বারা ধারা ২ (ঙ)-এ" "এক হাজার টাকা" "অভিব্যক্তিটির পরিবর্তে" "এক হাজার ছয়শো টাকা" "অভিব্যক্তিটি প্রতিস্থাপিত করা হয়েছিল। এছাড়াও, ধারা ২ (ঙ)-এর ব্যাখ্যায়, অনুরূপ অভিব্যক্তি" "এক হাজার ছয়শো টাকা" "দুটি জায়গায়" "এক হাজার টাকা" "দিয়ে প্রতিস্থাপিত করা হয়েছিল। একইভাবে, অভিব্যক্তিটি ধারা ২ (ঙ)-এর আগে" "দিয়ে শুরু হয়েছিল কিন্তু কেন্দ্রীয় সরকারের অধীনে পদে অধিষ্ঠিত কোনও ব্যক্তিকে অন্তর্ভুক্ত করে না।"

১৫) ২ ১৯৮৭ সালের ২২ নং আইন দ্বারা আরও সংশোধনী কার্যকর করা হয় এবং এই অভিব্যক্তিটি কার্যকর করা হয় যে, "কেন্দ্রীয় সরকার, মজুরি সাধারণ স্তরের কথা বিবেচনা করে, প্রজ্ঞাপন দ্বারা নির্দিষ্ট করে দিতে পারে যে," কর্মচারী "সংজ্ঞায়িত করে ২ নং ধারার প্রধান অংশে" মাসিক প্রতি এক হাজার ছয় হাজার টাকা "-এর পরিবর্তে" মাসিক প্রতি এক হাজার ছয় হাজার টাকা "প্রতিস্থাপিত করা হয়েছে। একইভাবে," মাসিক প্রতি এক হাজার ছয় হাজার টাকা "অভিব্যক্তিটির জন্য, ধারা ২ (ঙ)-এর ব্যাখ্যায় দুটি জায়গায়" সেই পরিমাণ "অভিব্যক্তিটি প্রতিস্থাপিত করা হয়েছিল। ধারা ৪-এর উপ-ধারা (২)-এর দ্বিতীয় বিধানের ব্যাখ্যা দেওয়ার পরে উক্ত সংশোধনী আইনটিও যুক্ত করা হয়েছে।

"ব্যাখ্যাঃ-একজন মাসিক রেটযুক্ত কর্মচারীর ক্ষেত্রে, পনেরো দিনের মজুরি গণনা করা হবে তার দ্বারা শেষবার টানা মাসিক মজুরির হারকে ছাব্বিশ দিয়ে ভাগ করে এবং ভাগফলকে পনেরো দিয়ে গুণ করে।"

ধারা ৪-এর উপ-ধারা (৩)-ও সংশোধন করা হয় এবং "কুড়ি মাসের মজুরি"-র পরিবর্তে "পঞ্চাশ হাজার টাকা" অভিব্যক্তিটি প্রতিস্থাপন করা হয়।

১৫.৩) কেন্দ্রীয় সরকার তার উপর প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ করে, বিজ্ঞপ্তি নং. এস. ৮৬৩ (ঙ), তারিখ ২৬.১১.১৯৯২ দ্বারা আইনের ধারা ২ (ঙ)-তে উল্লিখিত মজুরির "উচ্চতর পরিমাণ" বাড়িয়ে "তিন হাজার পাঁচশো টাকা" করেছে।

১৫.৪) ১৯৯৪ সালের আইন ৩৫ আরও সংশোধন করে এবং ধারা ২(ঙ)-এ উল্লেখিত "প্রতি মাসে দুই হাজার পাঁচশোর বেশি নয়, অথবা কেন্দ্রীয় সরকার কর্তৃক প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে মজুরির সাধারণ স্তর বিবেচনা করে যে পরিমাণ পরিমাণ নির্দিষ্ট করা হবে" এই বাক্যাংশটি বাদ দেওয়া হয়েছে।

ধারা ২(ঙ)-এর ব্যাখ্যাও বাদ দেওয়া হয়েছে। ফলস্বরূপ, "কর্মচারী"-এর সংজ্ঞায় এখন আর মজুরির কোনও সীমা নেই এবং সমস্ত কর্মচারী, যারা সংজ্ঞায় বর্ণিত বর্ণনার অন্যথায় উত্তর দেন, তারা যে মজুরিই পান না কেন, এখন তাদের আওতায় আনা হবে।

এই সংশোধনী আইনটি আইনের ধারা ৪ (৩)-এ পূর্ববর্তী অভিব্যক্তি "পঞ্চাশ হাজার"-এর পরিবর্তে "এক লক্ষ" অভিব্যক্তিটি প্রতিস্থাপন করেছে।

১৫) ২০০৯ সালের ৪৭ নং আইন অনুসারে, ধারা ২ এর প্রকরণ (ঙ) এর পরিবর্তে নিম্নলিখিত ধারাটি প্রতিস্থাপিত হয়েছিল: -

"(ঙ) "কর্মচারী" "অর্থ এমন কোনও ব্যক্তি (শিক্ষানবিশ ব্যতীত) যিনি মজুরি পাওয়ার জন্য নিযুক্ত, এই ধরনের কর্মসংস্থানের শর্তাবলী প্রকাশ্য বা অন্তর্নিহিত, যে কোনও ধরনের কাজে, ম্যানুয়াল বা অন্যথায়, কোনও কারখানা, খনি, তেলক্ষেত্র, বাগান, বন্দর, রেল সংস্থা, দোকান বা অন্য কোনও প্রতিষ্ঠানের কাজে বা তার সাথে সম্পর্কিত যেখানে এই আইন প্রযোজ্য, কিন্তু এমন কোনও ব্যক্তিকে অন্তর্ভুক্ত করে না যিনি কেন্দ্রীয় সরকার বা রাজ্য সরকারের অধীনে কোনও পদে অধিষ্ঠিত এবং অন্য কোনও আইন বা গ্র্যাচুইটি প্রদানের বিধানকারী কোনও বিধি দ্বারা পরিচালিত হন;"

১৫) ৬ ১৯৯৮ সালের ১১ নং আইন এবং ২০১০ সালের ১৫ নং আইন দ্বারা এই আইনের ৪ (৩) ধারায় নির্ধারিত "এক লক্ষ টাকা"-র সর্বোচ্চ সীমা পর্যায়ক্রমে যথাক্রমে "তিন লক্ষ টাকা এবং পঞ্চাশ হাজার টাকা" এবং "দশ লক্ষ টাকা"-তে উন্নীত করা হয়।

১৫.৭) ২০১৮ সালের ১২ নং আইন অনুসারে "দশ লক্ষ টাকা" শব্দটি এখন "কেন্দ্রীয় সরকার কর্তৃক সময়ে সময়ে বিজ্ঞপ্তিকৃত পরিমাণ" শব্দটি দ্বারা প্রতিস্থাপিত হয়েছে।

১৫.৮) এই আইনের ধারা ২ (ঙ) এবং ধারা ৪-এর বিধানগুলি, যেমন এই তারিখে রয়েছে, নিম্নরূপঃ-

<u>ধারা ২ (ঙ)</u>

"কর্মচারী" অর্থ এমন কোনও ব্যক্তি (শিক্ষানবিশ ব্যতীত, যিনি মজুরির জন্য নিযুক্ত, এই ধরনের কর্মসংস্থানের শর্তাবলী স্পষ্ট বা অন্তর্নিহিত, যে কোনও ধরনের কাজে, ম্যানুয়াল বা অন্যথায়, কোনও কারখানা, খনি, তেলক্ষেত্র, বাগান, বন্দর, রেল সংস্থা, দোকান বা অন্য কোনও প্রতিষ্ঠানের কাজে বা তার সাথে সম্পর্কিত যেখানে এই আইন প্রযোজ্য, কিন্তু কেন্দ্রীয় সরকার বা রাজ্য সরকারের অধীনে কোনও পদে অধিষ্ঠিত এবং অন্য কোনও আইন বা গ্র্যাচুইটি প্রদানের জন্য প্রদত্ত কোনও বিধি দ্বারা পরিচালিত এমন কোনও ব্যক্তিকে অন্তর্ভুক্ত করা হবে না;

ধারা ৪

গ্র্যাচুইটি প্রদানঃ-(১) কোনও কর্মচারী ন্যূনতম পাঁচ বছরের জন্য অবিচ্ছিন্ন চাকরি করার পরে তার চাকরি শেষ হওয়ার পরে গ্র্যাচুইটি প্রদেয় হবে,-

(ক) তার অবসর গ্রহণের সময়, অথবা

(খ) তার অবসর বা পদত্যাগের সময়, অথবা

(গ) দুর্ঘটনা বা রোগের কারণে তার মৃত্যু বা অক্ষমতার সময়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যেখানে কোনও কর্মচারীর মৃত্যু বা অক্ষমতার কারণে চাকরি বাতিল করা হয়, সেখানে পাঁচ বছরের অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা সম্পন্ন করার প্রয়োজন হবে নাঃ আরও শর্ত থাকে যে, কর্মচারীর মৃত্যুর ক্ষেত্রে, তাকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটি তার মনোনীত ব্যক্তিকে বা তার উত্তরাধিকারীদের দেওয়া হবে, যদি কোনও মনোনয়ন করা না হয়, এবং যদি এই ধরনের কোনও মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারী নাবালক হন, তবে এই ধরনের নাবালকের অংশ নিয়ন্ত্রক কর্তৃপক্ষের কাছে জমা করা হবে, যিনি এই ধরনের নাবালকের সুবিধার জন্য নির্ধারিত ব্যাঙ্ক বা অন্যান্য আর্থিক প্রতিষ্ঠানে বিনিয়োগ করবেন, যতক্ষণ না এই ধরনের নাবালক সংখ্যাগরিষ্ঠতা অর্জন করে।

ব্যাখ্যা-এই ধারার উদ্দেশ্যে অক্ষমতা বলতে এমন অক্ষমতা বোঝায় যা কোনও কর্মচারীকে সেই কাজের জন্য অক্ষম করে দেয় যা তিনি দুর্ঘটনা বা রোগের আগে সম্পাদন করতে সক্ষম ছিলেন যার ফলে এই ধরনের অক্ষমতা ঘটে।

(২) ছয় মাসের বেশি সময়ের প্রত্যেকটি পূর্ণ চাকুরি বছরের জন্য, নিয়োগকর্তা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর শেষ মজুরির হারের উপর ভিত্তি করে পনেরো দিনের মজুরির হারে কোনও কর্মচারীকে গ্র্যাচুইটি প্রদান করবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, একজন পিস-রেটেড কর্মচারীর ক্ষেত্রে, তার কর্মসংস্থানের অবসানের অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিন মাসের জন্য প্রাপ্ত মোট মজুরির গড়ের ভিত্তিতে দৈনিক মজুরি গণনা করা হবে এবং এই উদ্দেশ্যে, কোনও অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য প্রদত্ত মজুরি বিবেচনায় নেওয়া হবে না।

আরও শর্ত থাকে যে, [যে কর্মচারী মৌসুমী প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত আছেন এবং সারা বছর ধরে এইভাবে নিযুক্ত থাকেন], তার ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা প্রতি মৌসুমের জন্য সাত দিনের মজুরির হারে গ্র্যাচুইটি প্রদান করবেন।

ব্যাখ্যাঃ একজন মাসিক মূল্যায়িত কর্মচারীর ক্ষেত্রে, পনেরো দিনের মজুরি গণনা করা হবে তার দ্বারা শেষবার টানা 'মজুরি'-র মাসিক হারকে ছাব্বিশ দিয়ে ভাগ করে এবং ভাগফলকে পনেরো দিয়ে গুণ করে,

(৩) একজন কর্মচারীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণ তিন লক্ষ পঞ্চাশ হাজার টাকার বেশি হবে না।

(৪) প্রতিবন্ধী হওয়ার পর নিযুক্ত কোনও কর্মচারীকে প্রদত্ত হ্রাসকৃত মজুরির উপর প্রদেয় গ্র্যাচুইটি গণনা করার উদ্দেশ্যে, তার অক্ষমতার পূর্ববর্তী সময়ের জন্য তার মজুরি সেই সময়ের মধ্যে তার প্রাপ্ত মজুরি হিসাবে নেওয়া হবে এবং তার অক্ষমতার পরবর্তী সময়ের জন্য তার মজুরি এইভাবে হ্রাসকৃত মজুরি হিসাবে নেওয়া হবে।

(৫) এই ধারার কোনও কিছুই কোনও কর্মচারীর -এর অধিকারকে প্রভাবিত করবে না।

যে কোনও পুরস্কার বা চুক্তির অধীনে গ্র্যাচুইটির আরও ভাল শর্তাবলী গ্রহণ করুন অথবা

নিয়োগকর্তার সাথে চুক্তি।

(৬) (১) উপ-ধারায় যা কিছুই থাকুক না কেন

(ক) একজন কর্মচারীর গ্র্যাচুইটি, যার পরিষেবাগুলি হয়েছে যে কোনও কাজের জন্য সমাপ্ত, ইচ্ছাকৃত বাদ দেওয়া বা অবহেলা যার ফলে নিয়োগকর্তার সম্পত্তির কোনও ক্ষতি বা ক্ষতি বা ধ্বংস হয়, এইভাবে হওয়া ক্ষতি বা ক্ষতির পরিমাণ পর্যন্ত বাজেয়াপ্ত করা হবে।

(খ) কোনও কর্মচারীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটি সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে বাজেয়াপ্ত করা যেতে পারে]-

(i) যদি এই জাতীয় কর্মচারীর পরিষেবা তার দাঙ্গা বা বিশৃঙ্খল আচরণ বা তার পক্ষ থেকে অন্য কোনও সহিংসতার জন্য বাতিল করা হয়, অথবা

(ii) যদি এই ধরনের কর্মচারীর চাকরি এমন কোনও কাজের জন্য বাতিল করা হয় যা নৈতিক অধঃপতন জড়িত অপরাধ গঠন করে, তবে শর্ত থাকে যে এই ধরনের অপরাধ তার চলাকালীন সময়ে তার কর্মসংস্থান দ্বারা সংঘটিত হয়েছে।"

১৬) সুতরাং, যেদিন প্রত্যর্থী তাঁর চাকরি থেকে পদত্যাগ করেছিলেন, সেই দিন অর্থাৎ ৪ নং ধারার উপ-ধারা (৩)-এর প্রাসঙ্গিক সর্বোচ্চ সীমা ছিল "দশ লক্ষ টাকা" এবং কোনও কর্মচারীর জন্য আইনের ধারা ২ (ঙ)-তে প্রাপ্ত সংজ্ঞা দ্বারা আচ্ছাদিত হওয়ার জন্য কোনও মজুরি-বন্ধনী বা সর্বোচ্চ সীমা ছিল না।

১৭) আইনের ৪ (১) ধারার অন্তর্বর্তী সময়ে কোনও কর্মচারী যদি কমপক্ষে পাঁচ বছরের জন্য অবিচ্ছিন্নভাবে চাকরি করে থাকেন, তা হলে গ্র্যাচুইটি প্রদান করা হবে। ৪ (২) ধারার ব্যাখ্যায় বলা হয়েছে যে গ্র্যাচুইটি প্রতিটি সম্পূর্ণ বছরের চাকরির জন্য বা তার অংশের জন্য ছয় মাসের বেশি সময়ের জন্য ১৫ দিনের মজুরি হারে প্রদেয় হবে। ৪ (২) ধারার ব্যাখ্যায় কীভাবে গ্র্যাচুইটি গণনা করা হবে তা উল্লেখ করা হয়েছে, অন্যদিকে ৪ (৩) ধারায় বলা হয়েছে যে কোনও কর্মচারীকে প্রদেয় গ্র্যাচুইটির পরিমাণ নির্দিষ্ট সীমা অতিক্রম করবে না এবং এইভাবে গ্র্যাচুইটির জন্য প্রদেয় পরিমাণের উপর একটি সীমা নির্ধারণ করা হয়েছে। ধারা ৪ (৫)-এ বলা হয়েছে যে, উক্ত ধারার কোনও কিছুই "নিয়োগকর্তার সঙ্গে কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তি"-র অধীনে কোনও কর্মচারীর আরও ভাল গ্র্যাচুইটি পাওয়ার অধিকারকে প্রভাবিত করবে না।

১৮) আইনের ৪ (৫) ধারার ক্ষেত্রে, আকৃষ্ট হওয়ার জন্য, কোনও কর্মচারীর জন্য "নিয়োগকর্তার সাথে কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তির অধীনে" অবশ্যই গ্র্যাচুইটির আরও ভাল শর্তাবলী উপলব্ধ এবং প্রসারিত হতে হবে যা আইনের অধীনে এবং শর্তাবলীর ক্ষেত্রে যা বিধান করা হয়েছে তার বিপরীতে। অন্য কথায়, আইন দ্বারা যা প্রযোজ্য করা হয়েছে তার বিপরীতে, যদি নিয়োগকর্তার সাথে এই ধরনের কোনও ব্যবস্থার অধীনে আরও ভাল শর্তাবলী উপলব্ধ থাকে, তবে ধারা ৪ (৫)-এ বলা হয়েছে যে ধারা ৪-এর কোনও কিছুই কোনও কর্মচারীর এই ধরনের আরও ভাল শর্তাবলী পাওয়ার অধিকারকে প্রভাবিত করবে না। সুতরাং, যখন দুটি বিকল্প উপলব্ধ থাকে, একটি আইনের বিধানের অধীনে এবং একটি নিয়োগকর্তার সাথে এই ধরনের ব্যবস্থার অধীনে এবং যদি পরেরটি আরও ভাল শর্ত দেয়, কর্মচারীকে সেই উচ্চতর সুবিধাগুলি পাওয়ার অধিকার অস্বীকার করা যাবে না।

১৯) কিন্তু প্রশ্নটি এখনও রয়ে গেছে যে বর্তমান মামলায় এই ধরনের বিকল্প উপলব্ধ ছিল কি না। বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী সি. ইউ. সিং-এর মতে, উত্তরদাতার মামলাটি স্পষ্টভাবে আইনের বিধান দ্বারা আচ্ছাদিত হবে এবং প্রকল্পের অধীনে মোটেও নয়। একই ধরনের জমা উচ্চ আদালতে আপীলকারীর পক্ষে পেশ করা হয়েছিল, যেমন একক বিচারক উল্লেখ করেছেন। তবে, আইনের ৪ (৫) ধারার উপর নির্ভর করার পরে জমা দেওয়া প্রত্যাখ্যান করা হয়েছিল।

২০) অতএব, আমাদের অবশ্যই দেখতে হবে যে ট্রাস্ট দলিল, প্রকল্প এবং এর অধীনে প্রণীত নিয়মাবলীতে ঠিক কী ব্যবস্থা করা হয়েছে। "গ্র্যাচুইটি প্রদান আইনের অধীনে কোম্পানির কর্মীদের গ্র্যাচুইটি প্রদানের উদ্দেশ্যে" ট্রাস্ট দলিলটি সম্পাদিত হয়েছিল।

ট্রাস্ট দলিলের ১৫ নং প্রকরণটি ট্রাস্টিদের উপর একটি বাধ্যবাধকতা আরোপ করে যে চাকরি শেষ হওয়ার পরে বা সদস্যের মৃত্যু বা অবসর গ্রহণের পরে গ্র্যাচুইটি প্রদান করা হবে "যেমনটি প্রকল্পের নিয়মাবলীতে দেওয়া হয়েছে" নিয়ম ৬ (খ) বিধিতে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে যে কোম্পানির প্রকল্প সত্ত্বেও, যদি কোনও সদস্য আইনের আওতায় আসে তবে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হবে। একই রকম চিন্তা প্রকল্পের পরিশিষ্টে প্রকাশ করা হয়েছে যা গ্র্যাচুইটি প্রদানের হার নির্ধারণ করে।

এই প্রকল্পটি কর্মচারীদের এইভাবে দুটি বিভাগে বিভক্ত করে। প্রথমত, যে কর্মচারীদের জন্য আইনটি প্রযোজ্য এবং যাঁদের জন্য গ্র্যাচুইটির পরিমাণ "আইনের বিধান অনুসারে এবং আইন দ্বারা নির্ধারিত হার অনুযায়ী গণনা করা হবে"; দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মচারীরা হলেন যাঁদের জন্য আইনটি প্রযোজ্য নয়। উক্ত নিয়ম ৬ (খ) এবং পরিশিষ্ট অনুসারে, পরিশিষ্টে নির্ধারিত পদ্ধতিতে নির্ধারিত হারে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ গণনা কেবল দ্বিতীয় বিভাগের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেই করতে হবে।

২১) ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পের অভিপ্রায় এইভাবে স্পষ্ট যে, হিসাবের পরিমাণ এবং প্রয়োগের হার সম্পর্কে পরিচালন নীতিগুলি আইনের বিধান অনুসারে হতে হবে, যদি কোনও কর্মচারী আইনের বিধানগুলির আওতায় আসে। যদি এই পরিমাণটি আইনের বিধান অনুসারে গণনা করা হয়, তবে আইনের বিধানগুলির আওতায় থাকা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, অন্য কোনও বিকল্প নেই যা কোম্পানি দ্বারা দেওয়া হয় বা যা নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের মধ্যে স্বাক্ষরিত কোনও পুরস্কার বা চুক্তি বা চুক্তির অংশ। সুতরাং, আইনের ৪ (৫) ধারার উপর কোনও নির্ভরতা রাখা যাবে না যাতে বলা যায় যে কর্মচারীরা আইনের অধীনে উপলব্ধ সুবিধার চেয়ে কিছু বেশি সুবিধা পাওয়ার অধিকারী। যেমনটি আগে বলা হয়েছে, ধারা ৪ (৫) প্রয়োগের জন্য অবশ্যই দুটি বিকল্প থাকতে হবে, একটি আইনের পরিপ্রেক্ষিতে এবং একটি নিয়োগকর্তার সাথে পুরষ্কার বা চুক্তি বা চুক্তি অনুসারে। 'যে প্রকল্পের উপর প্রচুর নির্ভরতা রাখা হয়েছিল তা জমা দেওয়ার জন্য যে এটি সামর্থ্য রাখে এবং গ্র্যাচুইটির আরও ভাল শর্তাদি উপলব্ধ করা হয় তা নিজেই জোর দেয় যে এই আইনের আওতায় থাকা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, গ্র্যাচুইটি হিসাবে প্রদেয় পরিমাণ আইনের বিধান অনুসারে হবে। এই প্রকল্পটি তাই এই আইনের আওতায় থাকা কর্মচারীদের আইনের অধীনে প্রদেয় অর্থ ব্যতীত অন্য কোনও সুবিধা প্রদান করে না।

২২) আইনের বিধান দ্বারা সংবিধিবদ্ধ গ্র্যাচুইটির পরিমাণ গণনার মডেল এবং পদ্ধতিগুলির বিকল্প উপলব্ধ করার পরিবর্তে, ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পে দুই ধরনের কর্মচারীর কথা বিবেচনা করা হয়েছে। একটি, যারা আইনের বিধানগুলির আওতায় আসে এবং অন্যটি, যারা ততটা অন্তর্ভুক্ত নয়। ঐতিহাসিক পটভূমি এবং ধারা ২ (ঙ) এবং ধারা ৪-এর বিধানগুলির যে পরিবর্তনগুলি হয়েছে তা দেখায় যে সমস্ত কর্মচারীকে প্রাথমিকভাবে আইনের আওতায় আনার চেষ্টা করা হয়নি। যারা শেষ পর্যন্ত মজুরি-বন্ধনী দূর করার জন্য ধারা ২ (ঙ)-এ নির্ধারিত মজুরি-বন্ধনীগুলির চেয়ে বেশি মজুরি-বন্ধনীতে ছিলেন, তারা এই আইনের আওতায় আসেননি। ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পটি একটি যন্ত্র তৈরি করতে চেয়েছিল এবং যারা অন্যথায় এই আইনের আওতায় আসেনি তাদের জন্য বিধান তৈরি করতে চেয়েছিল এবং এই কারণে দুই ধরনের কর্মচারীর কথা বিবেচনা করা হয়েছিল। ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পটি ১৯৭৯ সালে কার্যকর করা হয়েছিল এবং প্রণয়ন করা হয়েছিল যখন মজুরি-ব্র্যাকেটটি কোনও কর্মচারীর জন্য আইনের আওতায় আনার জন্য একটি নির্দিষ্ট পরামিতি ছিল। ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পের অভিপ্রায়টি সেই দৃষ্টিকোণ থেকে বুঝতে হবে। ধারণাটি ছিল এই আইনের বিধানগুলির আওতায় থাকা কর্মচারীদের সামর্থ্য, যা এই আইনের দ্বারা উপলব্ধ করা হয়েছিল তার চেয়ে ভাল একটি প্যাকেজ ছিল না, তবে এটি ছিল যারা এই আইনের আওতায় আসবে না তাদের জন্য একই রকম সুবিধা প্রসারিত করা।

২৩) বিড জেলা কেন্দ্রীয় সমবায় ব্যাঙ্ক লিমিটেডে, নিয়োগকর্তার দ্বারা প্রদত্ত গ্র্যাচুইটি প্রকল্পে গ্র্যাচুইটি গণনা করার জন্য আরও ভাল হার ছিল কিন্তু সর্বোচ্চ সীমা কম ছিল; যেখানে আইনের বিধানগুলির অধীনে অধিকার কম হারে ছিল কিন্তু আইন দ্বারা নির্ধারিত সর্বোচ্চ সীমা নিয়োগকর্তার দ্বারা প্রদত্ত সীমার চেয়ে বেশি ছিল। এই আদালত বলেছিল যে একজন কর্মচারীকে অবশ্যই নিয়োগকর্তার দেওয়া বা আইনের অধীনে উপলব্ধ সম্পূর্ণ প্যাকেজ নিতে হবে এবং তিনি আইন দ্বারা প্রদত্ত অন্যান্য শর্তাবলী বজায় রেখে নিয়োগকর্তার দেওয়া প্রকল্পের অধীনে কিছু শর্তের সংশ্লেষণ বা সংমিশ্রণ করতে পারবেন না। এটি এমন একটি পরিস্থিতি ছিল যেখানে কর্মচারীর জন্য দুটি বিকল্প উপলব্ধ ছিল। বর্তমান মামলায় হাইকোর্ট অবশ্য এই ভিত্তিতে এই সিদ্ধান্তকে পৃথক করেছে যে আপিলকারীর প্রকল্পটি "আইনের ধারা ৪ (২) অনুসারে হারের জন্য বিধান করেছে তবে আইনের ধারা ৪ (৩) এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমা ছাড়াই।" আমাদের দৃষ্টিতে, হাইকোর্ট এই প্রকল্পের নিয়ম ৬ (খ) এর প্রভাব এবং প্রভাব বিবেচনা করতে ব্যর্থ হয়েছে। একক বিচারক উক্ত নিয়ম ৬ (খ) উল্লেখ করেছিলেন কিন্তু দেখেছেন যে নিয়মটি এত বিস্তৃতভাবে খসড়া করা হয়েছিল যে আইনের ধারা ৪ (৩) এর অধীনে সর্বোচ্চ সীমা বিবেচনা করা যায় না। আমাদের মতে, আইনের অধীনে কর্তৃপক্ষ এবং হাইকোর্ট কর্তৃক বিধি ৬(খ)-এর প্রকৃত তাৎপর্য, যা প্রকল্পের পরিশিষ্টের শর্তাবলী দ্বারা আরও জোর দেওয়া হয়েছে, তা উপেক্ষা করা হয়েছে।

যদি কোনও কর্মচারী উক্ত বিধি ৬ (খ) অনুসারে আইনের বিধানগুলির আওতায় আসে, তবে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ আইনের বিধান অনুসারে গণনা করতে হবে। প্রকল্পের পরিশিষ্টে একই নীতির পুনরাবৃত্তি করা হয়েছে। সুতরাং, এই জাতীয় কর্মচারীর ক্ষেত্রে গ্র্যাচুইটি আইনের বিধান অনুসারে গণনা করতে হবে এবং গণনা করার সময়, কীভাবে গ্র্যাচুইটি গণনা করা হবে সে সম্পর্কে ধারা ৪ (২)-এ উপলব্ধ মৌলিক নীতিটি অবশ্যই প্রয়োগ করা উচিত নয়, তবে ধারা ৪ (৩)-এর অংশ যে সিলিংটিও অবশ্যই প্রয়োগ করতে হবে। নিয়মের প্রকল্পের অধীনে উপলব্ধ গ্র্যাচুইটি গণনার হার এবং পদ্ধতিগুলি কেবল সেই কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য যারা আইনের বিধানগুলির আওতায় আসে না।

২৪) অতএব, আমাদের এই রায় দিতে কোনও দ্বিধা নেই যে, এই আইনের অধীনে কর্তৃপক্ষ এবং হাইকোর্ট উত্তরদাতার দ্বারা প্রস্তাবিত দাবি মেনে নেওয়ার ক্ষেত্রে ভুল করেছে। আমরা মনে করি যে, বর্তমান বিষয়ে এবং আইনের ৪ (৩) ধারার অধীনে নির্ধারিত সর্বোচ্চ সীমা অনুসারে আপিলকারী সঠিক ছিলেন। অন্য কোনও কর্মচারীকে কিছু অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের ক্ষেত্রে তার পক্ষ থেকে কোনও ভুল হলে তা ট্রাস্ট দলিল এবং প্রকল্পের শর্তাবলীর বিপরীতে অন্যের পক্ষে অধিকার তৈরি করবে না।

২৫) অতএব, আমরা এই আপিলটি অনুমোদন করি, বিতর্কিত রায় ও আদেশটি বাতিল করি এবং উত্তরদাতার পছন্দের দাবি পিটিশনটি খারিজ করি। কোন খরচ নেই।

দেবিকা গুজরাল 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।

/Xavier Murmu