কে. ভি. অনিল মিত্র এবং অন্য বনাম

শ্রী শঙ্করাচার্য সংস্কৃত বিশ্ববিদ্যালয় এবং অন্য

(২০১৪ সালের দেওয়ানি আপিল নং (গুলি). ৯০৬৭)

অক্টোবর ২৭,২০২১

[অজয় রাস্তোগি এবং অভয় এস ওকা, বিচারপতিদ্বয়]

শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭ – ধারা ২৫চ, ২৫খ – সমাপ্তি – ছাঁটাই – ধারা ২৫চ এর লঙ্ঘন – প্রতিবাদী-বিশ্ববিদ্যালয় অশিক্ষক কর্মী শ্রেণীতে দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে কর্মরত আবেদনকারী শ্রমিকদের নিয়মিত করেছিল – নিয়মিতকরণের পদ্ধতিতে আপত্তি উত্থাপিত হয়েছিল – ডি-রেগুলারাইজড এবং সমাপ্ত করা হয়েছিল – হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ ডি-রেগুলারাইজেশনের আদেশ বহাল রাখে, ১৯৪৭ আইনের বিধানগুলি অমান্য করার প্রশ্নটি খোলা রাখা হয়েছিল – আবেদনকারীদের দ্বারা বিরোধ উত্থাপিত হয়েছিল – শিল্প ট্রাইব্যুনাল সমাপ্তিকে ধারা ২৫চ এর লঙ্ঘন বলে রায় দেয়, রায় প্রদান করা হয় – একক বিচারক দ্বারা বাতিল করা হয় – ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা আদেশ নিশ্চিত করা হয় – আপিলে, রায় দেওয়া হয়: কর্মসংস্থানের প্রকৃতি এবং শ্রমিককে যেভাবে নিযুক্ত করা হয়েছে তা ধারা ২৫চ এর বাধ্যতামূলক সম্মতি আহ্বান করার সময় গুরুত্বপূর্ণ নয় – এমন একটি ক্ষেত্রে যেখানে শ্রমিক কথিত সমাপ্তির তারিখের আগে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনের বেশি একটানা পরিষেবাতে ছিলেন ধারা ২৫খ এর অধীনে পরিকল্পিত, নিয়োগকর্তা ধারা ২৫চ এর (ক) এবং (খ) প্রকরণের অধীনে দ্বৈত শর্তগুলি মেনে চলতে বাধ্য – বর্তমান ক্ষেত্রে, আবেদনকারীরা ১৯৯৩-১৯৯৭ সাল থেকে পরিষেবা দিয়েছেন, তাদের পরিষেবা ২৪.০৩.৯৭ তারিখের আদেশের ফলস্বরূপ সমাপ্ত করা হয়েছিল – উপাচার্যের আদেশে দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয়েছিল, সক্ষম/নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ – শুধুমাত্র অর্ডিন্যান্সের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে নিয়োগ করা হয়নি বলে আবেদনকারীরা ১৯৪৭ আইনের বিধানের অধীনে সুরক্ষা দাবি করা থেকে বঞ্চিত হবেন না – আবেদনকারীদের সমাপ্তি ধারা ২৫চ এর লঙ্ঘন ছিল – বিতর্কিত রায় বাতিল করা হয় – রায় সংশোধন করা হয় – শ্রী শঙ্করাচার্য সংস্কৃত বিশ্ববিদ্যালয় অধ্যাদেশ, ১৯৯৩।

শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭ – ধারা ২(ছ), (ঝ), (ট), (ধ), (ণণ) – রায়: প্রতিটি সমাপ্তি যে কোনো কারণে হোক না কেন যদি এটি ধারা ২(ণণ) এর ব্যতিক্রম ধারার কোনোটির মধ্যে না পড়ে, তবে তা ছাঁটাই।

শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭ – আইনের পরিকল্পনা – আলোচিত।

শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭ – ধারা ২৫ফ – বাধ্যতামূলক প্রয়োজনীয়তা পালন না করা – উপযুক্ত ত্রাণ কর্মী – আলোচিত।

আংশিকভাবে আপিল মঞ্জুর করে, আদালত

স্থির করে: ১.১) উত্তরদাতার দ্বারা যে অবসান কার্যকর করা হয়েছিল তা ছিল শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭-এর ধারা ২ (ণণ)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত একটি ছাঁটাই। 'ছাঁটাই' শব্দটি কোনও সন্দেহের অবকাশ রাখে না যে শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের মাধ্যমে প্রদত্ত শাস্তি ব্যতীত অন্য কোনও কারণে শ্রমিকের বরখাস্তকে কিছু ব্যতিক্রম সহ ছাঁটাই বলা হচ্ছে এবং এটি কর্মসংস্থানের প্রকৃতি এবং শ্রমিক যে পদ্ধতি অনুসারে চাকরিতে প্রবেশ করেছে তার উপর নির্ভর করে না। এর ধারাবাহিকতায়, ছাঁটাইয়ের পূর্বশর্তটি ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার অধীনে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে, যেখানে বলা হয়েছে যে, যে কোনও শিল্পে কর্মরত শ্রমিক যিনি কমপক্ষে এক বছর ধরে অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে রয়েছেন, ধারা ২৫চ-এর প্রকরণ (ক) এবং (খ) মেনে চলার পরে নিয়োগকর্তা তাকে ছাঁটাই করতে পারেন এবং ধারা ২৫চ-এর প্রকরণ (ক) এবং (খ) উভয়কেই এই আদালত বাধ্যতামূলক বলে মনে করেছে এবং এর অমান্যকে প্রাথমিকভাবে অকার্যকর বলে মনে করা হয়েছে এবং ১৯৪৭ সালের আইনের ধারা ২৫খ-এর অধীনে যা অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা তা সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে। ১৯৪৭ সালের আইনের পরিকল্পনায় বিবেচনা করা হয়েছে যে, দৈনিক মজুরি হিসাবে বা যে কোনও পদে নিযুক্ত শ্রমিক, যদি সমাপ্তির কথিত তারিখ থেকে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনের বেশি কাজ করে থাকেন এবং নিয়োগকর্তা যদি এই ধরনের কোনও শ্রমিকের পরিষেবা বাতিল করতে চান, তা হলে ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার দুটি প্রকরণ (ক) এবং (খ) যথাযথভাবে মেনে চলার পরে পরিষেবা বাতিল করা যেতে পারে এবং এটি না মানার জন্য সমাপ্তিটিকে প্রাথমিকভাবে অকার্যকর বলে গণ্য করা হয়।

১.২) গুরুত্বপূর্ণ বিষয়টি বিবেচনা করা উচিত যে ছাঁটাই করা কর্মী কি ধারা ২(ধ) এর অধীনে একজন কর্মী এবং ধারা ২(ঝ) এর অধীনে সংজ্ঞায়িত শিল্পে নিযুক্ত এবং যিনি এক বছরেরও বেশি সময় ধরে একটানা চাকরিতে নিযুক্ত আছেন, তাকে ছাঁটাই করা যেতে পারে, যদি নিয়োগকর্তা ছাঁটাই কার্যকর

হওয়ার আগে ১৯৪৭ সালের আইনের ধারা ২৫চ এর প্রকরণ (ক) এবং (খ) এর অধীনে প্রদত্ত দুটি শর্ত মেনে চলেন। ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫ এফ ধারার বাধ্যতামূলক সম্মতি আহ্বান করার সময় কর্মসংস্থানের প্রকৃতি এবং শ্রমিককে যে পদ্ধতিতে নিয়োগ করা হয়েছে তা বিবেচনার জন্য গুরুত্বপূর্ণ নয়। ধারা ২ (ণণ)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত 'ছাঁটাই' শব্দটি থেকে এটি লক্ষ্য করা যায়, যা দ্ব্যর্থহীনভাবে স্পষ্ট করে বলে যে কোনও কারণে কোনও শ্রমিকের চাকরি বাতিল করা হবে যদি তা ধারা ২ (ণণ)-এর কোনও ব্যতিক্রম ধারার মধ্যে না পড়ে, প্রতিটি সমাপ্তি একটি ছাঁটাই এবং ছাঁটাই কার্যকর হওয়ার আগে নিয়োগকর্তা ১৯৪৭ সালের আইনের ধারা ২৫চ-এর দুটি শর্ত মেনে চলতে বাধ্য। প্রতিটি ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা আইনের ২৫চ ধারার (ক) এবং (খ)-এর অধীনে উল্লিখিত দুটি শর্ত মেনে চলার বাধ্যবাধকতার অধীনে থাকেন না, তবে যে ক্ষেত্রে শ্রমিক ধারা ২৫খ-র অধীনে বিবেচিত সমাপ্তির কথিত তারিখের আগে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনের বেশি সময় ধরে অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে রয়েছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা প্রকরণ (ক) এবং (খ)-এর অধীনে উল্লিখিত দুটি শর্ত মেনে চলার বাধ্যবাধকতার অধীনে রয়েছেন। ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার অধীনে এই ধরনের অমান্যকে শুরু থেকেই অকার্যকর বলে অভিহিত করা হয়েছে এবং সাধারণ নিয়মে ফলস্বরূপ সুবিধা সহ পুনর্বহাল করতে হবে, তবে এটি স্বয়ংক্রিয় বলে বিবেচিত হয় না এবং ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার বাধ্যতামূলক প্রয়োজনীয়তা না মানার কারণে শ্রমিক কোন বিকল্প ত্রাণের অধিকারী তা প্রতিটি মামলার তথ্য ও পরিস্থিতিতে ট্রাইব্যুনাল/আদালত বিবেচনা করতে পারে।

তাত্ক্ষণিক ক্ষেত্রে, আবেদনকারীরা ১৯৯৩-১৯৯৭ বছর থেকে অ-শিক্ষক কর্মী বিভাগে দৈনিক মজুরি হিসাবে কাজ করেছিলেন এবং ২৪ শে মার্চ, ১৯৯৭ তারিখের আদেশের ধারাবাহিকতায় তাদের পরিষেবাগুলি বাতিল করা হয়েছিল, যার ফলে তাদের পরিষেবাগুলি নিয়মিত করা হয়েছিল।

পঞ্জাব ল্যান্ড ডেভেলপমেন্ট অ্যান্ড রিক্লেমেশন কর্পোরেশন লিমিটেড, চণ্ডীগড় বনাম প্রিসাইডিং অফিসার, শ্রম আদালত, চণ্ডীগড় এবং অন্যান্যরা ১৯৯০ (৩) এস. সি. সি ৬৮২:৩ এস. সি. আর ১১১- অনুসরণ করে।

স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম শ্রী এন. সুন্দর মানি ১৯৭৬ (১) এস. সি. সি ৮২২:৩ এস. সি. আর ১৬০; এল. রবার্ট ডি 'সুজা বনাম নির্বাহী প্রকৌশলী, দক্ষিণ রেলপথ এবং অন্য একজন ১৯৮২ (১) এস. সি. সি ৬৪৫:৩ এস. সি. আর ২৫১; ভারত সঞ্চার নিগম লিমিটেড বনাম ভুরুমল ২০১৪ (৭) এস. সি. সি ১৭৭: (১৬) এস. সি. আর ১০২৩-এর উপর নির্ভরশীল।

১.৩) ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারা পালন না করা এবং এর পরিণতি সম্পর্কে ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক ইতিবাচকভাবে রেফারেন্সের উত্তরে যে প্রশ্নের উত্তর দেওয়া হয়েছে, তার ক্ষেত্রে ডিভিশন বেঞ্চের পর্যবেক্ষণের কোনও প্রাসঙ্গিকতা নাও থাকতে পারে। উপাচার্যের নির্দেশে দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয়, যিনি হলেন উপযুক্ত/নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এবং শুধুমাত্র এই কারণে যে তাদের নিয়োগ অধ্যাদেশের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে হয়নি, তা ১৯৪৭ সালের আইনের বিধান অনুসারে সুরক্ষা দাবি করা থেকে তাদের বঞ্চিত করবে না।

১.৪) তাত্ক্ষণিক মামলাগুলির ঘটনা ও পরিস্থিতিতে এবং স্বল্প সময়ের জন্য দৈনিক মজুরি হিসাবে আপিলকারীদের দ্বারা প্রদত্ত পরিষেবার প্রকৃতি খতিয়ে দেখে, ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারা লঙ্ঘন করে আপিলকারীদের সমাপ্তি বহাল রেখে, প্রতিটি আপিলকারী-শ্রমিককে ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত (৫০%) ফেরত মজুরি সহ পুনর্বহাল দাবি করার অধিকারের পরিবর্তে বিরোধের সম্পূর্ণ এবং চূড়ান্ত সন্তুষ্টির জন্য এককালীন ২,৫০,০০০ টাকা আর্থিক ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়। হাইকোর্টের বিতর্কিত রায়টি বাতিল করে দেওয়া হয় এবং শিল্প ট্রাইব্যুনালের রায়টি নির্দেশিত পরিমাণে সংশোধন করা হয়।

আর বিশ্বনাথ পিল্লাই বনাম কেরালা রাজ্য ও অন্যান্যরা ২০০৪ (২) এস. সি. সি ১০৫: (১) এস. সি. আর ৩৬০; রাজস্থান ট্যুরিজম ডেভেলপমেন্ট কর্পোরেশন লিমিটেড এবং অন্য বনাম ইন্তেজাম আলী জাফরি ২০০৬ (৬) এস. সি. সি ২৭৫: (৩) সম্পূরক এস. সি. আর ৫৩৩; সতলুজ জল বিদ্যুৎ নিগম বনাম রাজ কুমার রাজিন্দর সিং (মৃত) আইনী প্রতিনিধিদের মাধ্যমে এবং অন্যান্যরা ২০১৯ (১৪) এস. সি. সি ৪৪৯:১২ এস. সি. আর ২৮২; পাঞ্জাব নগর পরিকল্পনা ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এবং অন্য বনাম করমজিৎ সিং ২০১৯ (১৬) এস. সি. সি ৭৮২: (৫) এস. সি. আর ৮৬৪- প্রয়োগযোগ্য নয়।

নগর মহাপলিকা (বর্তমানে পৌর কর্পোরেশন) বনাম রাজ্য ইউ. পি. এবং অন্যান্যরা ২০০৬-এর (৫) এস. সি. সি. ১২৭: (১) সম্পূরক. এস. সি. আর ৬৮১; জেলা উন্নয়ন আধিকারিক এবং আরেকজন বনাম সতীশ কান্তিলাল অমরালিয়া ২০১৮ (১২) এস. সি. সি ২৯৮: (১২) এস. সি. আর ৪১৪-উল্লেখ করা হয়েছে।মামলা প্রসঙ্গ

১৯৭৬ ৩ এস.সি.আর. ১৬০	নির্ভর করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১৪
১৯৮২ ৩ এস.সি.আর. ২৫১	নির্ভর করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১৪
১৯৯০ ৩ এস.সি.আর. ১১১	অনুসরণ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১৪
২০০৬ ১ সম্পূরক এস.সি.আর. ৬৮১	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ১৪
২০০৪ ১ এস.সি.আর. ৩৬০	প্রযোজ্য নয় বলে গণ্য	অনুচ্ছেদ ১৭
২০০৬ ৩ সম্পূরক এস.সি.আর. ৫৩৩	প্রযোজ্য নয় বলে গণ্য	অনুচ্ছেদ ১৭
২০১৮ ১২ এস.সি.আর. ২৮২	প্রযোজ্য নয় বলে গণ্য	অনুচ্ছেদ ১৭
২০১৯ ৫ এস.সি.আর. ৮৬৪	প্রযোজ্য নয় বলে গণ্য	অনুচ্ছেদ ১৭
২০১৩ ১৬ এস.সি.আর. ১০২৩	নির্ভর করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৩২
২০১৭ ১২ এস.সি.আর. ৪১৪	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৩৩

দেওয়ানী আপিল এখতিয়ারঃ ২০১৪ সালের দেওয়ানী আপিল নং ৯০৬৭। ২০০৯ সালের ডব্লিউ. এ. নং ২৮৮১-এ এর্নাকুলামে কেরালা হাইকোর্টের ০৪.০১.২০১০ তারিখের রায় ও আদেশ থেকে উদ্ভুত।সঙ্গে২০১৪ সালের ৯০৬৮ নং দেওয়ানি আপিল

আর বসন্ত, প্রবীণ আইনজীবী, এম. টি. জর্জ, শ্রীমতী সুসি আব্রাহাম, জনস জর্জ, কে. রাজীব, ই. এম. এস. আনাম, আইনজীবী উপস্থিত পক্ষগুলির জন্য।

আদালতের রায় প্রদান করেন

অজয় রাস্তোগি, বিচারপতি।

১) ৪ জানুয়ারী, ২০১০ তারিখের রায় এবং আদেশের বিরুদ্ধে তাৎক্ষণিক আপিলগুলি দায়ের করা হয়েছে, যেখানে ১৪ নভেম্বর, ২০০৫ তারিখের শিল্প ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত রায়কে ইতিবাচকভাবে বাতিল করে রেফারেন্সের উত্তর দেওয়া হয়েছে, যেখানে আপিলকারী-শ্রমিকদের চাকরিচ্যুতি বাতিল করার সিদ্ধান্তকে শিল্প বিরোধ

আইন, ১৯৪৭ (এর পরে "আইন ১৯৪৭" হিসাবে উল্লেখ করা হবে) এর ধারা ২৫চ লঙ্ঘন করে বাতিল করা হয়েছে। এই রায়ের সাথে, চাকরিতে থাকা বলে বিবেচিত শ্রমিকদের সাথে তাদের চাকরি বৈধভাবে অবসান না হওয়া পর্যন্ত ৫০% ফেরত মজুরি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হয়েছে।

২) এই উদ্দেশ্যে যে সংক্ষিপ্ত তথ্যগুলি তুলে ধরা হয়েছে এবং প্রাসঙ্গিক তা হল, ১ম উত্তরদাতা-বিশ্ববিদ্যালয় একটি অধ্যাদেশ দ্বারা প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল যেমন, শঙ্করাচার্য সংস্কৃত বিশ্ববিদ্যালয় অধ্যাদেশ, ১৯৯৩। বিভিন্ন বিভাগে অ-শিক্ষক কর্মীদের নিয়োগ, যেমন, প্রহরী, পরিচারক, পিওন, ঝাড়ুদার, সহকারী রাঁধুনি, সহকারী ম্যাট্রন, ড্রাইভার, সহায়ক, ওয়েটার, গার্ডেনার, ক্লেরিকাল অ্যাসিস্ট্যান্টদের নিয়োগ তৎকালীন ভাইস চ্যান্সেলরের আদেশে ১৯৯৩-১৯৯৫ সময়কালে দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে বিভিন্ন সময়ে করা হয়েছিল।

৩) ৭ই মে, ১৯৯৬ তারিখের এক আদেশের মাধ্যমে প্রথম বিবাদী তাদের নিয়মিত কর্মচারীর মর্যাদা প্রদান করে তাদের চাকরি নিয়মিত করেন। মনে হচ্ছে নিয়মিতকরণের পদ্ধতি নিয়ে কিছু আপত্তি উত্থাপিত হওয়ায়, প্রথম বিবাদী ২৪শে মার্চ, ১৯৯৭ তারিখের এক পরবর্তী আদেশের মাধ্যমে অ-শিক্ষক কর্মী/কর্মচারীদের নিয়মিতকরণ বাতিল করেন এবং ফলস্বরূপ তাদের চাকরি বাতিল করা হয়। ১৯৯৭ সালের ২৪শে মার্চ প্রথম বিবাদী কর্তৃক প্রদত্ত নিয়মিতকরণ বাতিলের আদেশের ক্ষেত্রে, কেরালা হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ ২৪শে মার্চ, ১৯৯৭ সালের নিয়মিতকরণ বাতিলের আদেশ বহাল রাখার পর, বিশ্ববিদ্যালয় অধ্যাদেশের অধীনে নির্ধারিত নির্বাচন প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে না গিয়ে প্রাথমিকভাবে দৈনিক মজুরি হিসেবে নিয়োগ এবং নিয়োগের বিষয়টি বহাল রাখার পর, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত নিয়মিতকরণ বাতিলের আদেশ বৈধ এবং ন্যায্য বলে একটি সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করে এবং ১৯৪৭ সালের আইনের বিধানগুলি পালন না করার প্রশ্নটি আইনানুগভাবে যথাযথ কার্যধারায় পরীক্ষা করার জন্য উন্মুক্ত রেখে দেয়।

৪) আরও লক্ষ্য করা যেতে পারে যে, হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ তার ২০০০ সালের মার্চ মাসের সাধারণ বিতর্কিত রায়ের অধীনে রিট আবেদনের সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময় শিক্ষক ও অ-শিক্ষক কর্মীদের অভিযোগ যৌথভাবে পরীক্ষা করেছিল। এই উদ্দেশ্যে প্রাসঙ্গিক হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চের ২০০০ সালের মার্চ মাসের রায়ের অনুচ্ছেদ ১০ নিম্নরূপ পুনরুক্তি করা হয়েছেঃ-

১০. পরিচয়পত্র আইনের প্রয়োজনীয়তা না মেনে চলার বিষয়ে উত্থাপিত অন্যান্য বিষয়। বিজ্ঞ একক বিচারক যেমন সঠিকভাবে পর্যবেক্ষণ করেছেন, অনুচ্ছেদ ২২৬-এ একই সিদ্ধান্ত নেওয়া হবে না কারণ আবেদনকারীরা, যদি তাদের পরামর্শ দেওয়া হয় এবং মনে করেন যে পরিচয়পত্র আইনের অধীনে তাদের কোনও অধিকার রয়েছে, তবে তারা ফোরামে যোগাযোগ করতে পারেন।
বসন্ত কুমার সরকার

এবং অন্যান্য বনাম ঈগল রোলিং মিলস লিমিটেড (এআইআর ১৯৫৪ এসসি ১২০০) এবং রাজস্থান স্টেট রোড ট্রান্সপোর্ট কর্পোরেশন বনাম কৃষ্ণা (জেটি ১০০৫(৪) এসসি ৩৪৩) মামলায় সুপ্রিম কোর্ট এই অবস্থান তুলে ধরেছে।

৫) আবেদনকারীরা একটি শিল্প বিরোধ উত্থাপন করেছিলেন যার অনুসরণে উপযুক্ত সরকার শিল্প ট্রাইব্যুনাল দ্বারা বিচারের জন্য ২০০৩ সালের ৮ই এপ্রিল তারিখের রেফারেন্স আদেশটি নিম্নরূপ করেছেঃ-

"সংযুক্ত পরিশিষ্টে নিয়মিত কর্মচারীদের নিয়মানুবর্তিতা বাতিল করা এবং শ্রী শঙ্করাচার্য সংস্কৃত বিশ্ববিদ্যালয়ের ব্যবস্থাপনার দ্বারা তাদের বরখাস্ত করা কি বৈধ এবং ন্যায়সঙ্গত? যদি না হয় তবে তারা কোন ত্রাণের অধিকারী?"

৬) এটা লক্ষ্য করা যেতে পারে যে দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োগের প্রকৃতি রেফারেন্সের বিষয় ছিল না এবং নিঃসন্দেহে, যতদূর পর্যন্ত ২৪শে মার্চ, ১৯৯৭ তারিখের নিয়মিতকরণ বাতিলের আদেশের কথা বলা হয়েছে, ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত একটি রেফারেন্স অনুসারে এটি পরীক্ষা করার জন্য উন্মুক্ত ছিল না কারণ হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চের রায় দ্বারা এটি চূড়ান্তভাবে পৌঁছেছে যে প্রথম বিবাদী-বিশ্ববিদ্যালয় এই ধরনের কর্মচারীদের নিয়মিতকরণ বাতিলের আদেশ প্রদানে ন্যায্য ছিল - যারা বিশ্ববিদ্যালয় অধ্যাদেশের অধীনে নির্ধারিত নির্বাচন প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে না গিয়ে নিযুক্ত হয়েছিল এবং দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে নিযুক্ত হয়েছিল এবং এই ধরনের নিয়োগগুলি প্রথম বিবাদী-বিশ্ববিদ্যালয় দ্বারা নিয়মিত করা যেত না।

৭) ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক পরীক্ষা করার জন্য উন্মুক্ত রেফারেন্সের পরিপ্রেক্ষিতে সীমিত প্রশ্নটি ছিল যে, ১ম উত্তরদাতা দ্বারা কার্যকর করা সমাপ্তি বৈধ এবং ন্যায়সঙ্গত ছিল কিনা এবং যদি না হয়, কর্মচারী কোন ত্রাণের অধিকারী ছিলেন।

৮) শিল্প ট্রাইব্যুনাল, রেকর্ডে থাকা উপাদান বিবেচনা করার পর, একটি সিদ্ধান্তে ফেরত দেয় যে আপিলকারীদের চাকরি থেকে বরখাস্ত করা ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারা লঙ্ঘন করে এবং স্বাভাবিকভাবেই শ্রমিক কর্মচারীকে চাকরিতে গণ্য করা হয় যতক্ষণ না তাদের চাকরি বৈধভাবে ৫০% ফেরত মজুরি দিয়ে বরখাস্ত করা হয়। রায়ের প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদ ৯ নিম্নরূপঃ-

৯. লিখিত বিবৃতির আবেদনগুলি খতিয়ে দেখলে দেখা যায় যে, ১৯৯৩ সালে বিভিন্ন তারিখে ৯৪,৯৫ এবং ৯৬ জন শ্রমিকের পরিষেবা বিশ্ববিদ্যালয় দ্বারা পরে ১২.৪.১৯৯৬ তারিখের কার্যধারার মাধ্যমে নিয়মিত করা হয়েছিল। তাদের চাকরি শুরুর তারিখ থেকে তাদের চাকরি নিয়মিতকরণের তারিখ পর্যন্ত, তারা সকলেই নিরবচ্ছিন্নভাবে

চাকরি করছিলেন। ১২.৪.৯৬ থেকে প্রায় এক বছর পরে, বিশ্ববিদ্যালয়ের সিন্ডিকেটের তারিখ ২৩.৩.৯৭-এর সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে তাদের পরিষেবা বাতিল করা হয়েছিল। এই সিদ্ধান্তটি পূর্ববর্তী রিট আপিল রায়ে হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চের রায় অনুসারে ছিল। অতএব, এই স্বীকৃত তথ্যগুলি থেকে দেখা যায় যে এই সমস্ত শ্রমিকের অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা ছিল এবং তাদের ক্রেডিট পরিষেবাতে ২৪০ দিনের বেশি পরিষেবা ছিল। ব্যবস্থাপনার কোনও মামলা নেই যে এই বিরোধে সংশ্লিষ্ট এই শ্রমিকদের উপর বাতিলকরণ আই. ডি আইনের ধারা ২৫-চ মেনে চলেছিল। সেই একমাত্র ভিত্তিতে ঘোষণা করতে হবে যে, শ্রমিকদের ক্ষেত্রে বরখাস্তকরণ আই. ডি. আইনের ধারা ২৫-চ-এর লঙ্ঘন। অতএব, শিল্প বিরোধ আইন অনুসারে কঠোরভাবে তাদের পরিষেবা বৈধভাবে বাতিল না হওয়া পর্যন্ত তারা চাকরিতে থাকবে বলে মনে করবে। সুপ্রিম কোর্টের বিভিন্ন সিদ্ধান্ত এবং তার উপর স্থিরীকৃত অবস্থানের পরিপ্রেক্ষিতে, এই ক্ষেত্রে যে একমাত্র স্বস্তি দেওয়া যেতে পারে তা হল এই ঘোষণার মাধ্যমে যে সমস্ত শ্রমিককে ধারা ২৫-এ বর্ণিত হিসাবে ২৪০ দিন অবিচ্ছিন্নভাবে তাদের ক্রেডিট দিতে হয়েছিল তাদের বরখাস্তকরণ অবৈধ ছিল। স্বাভাবিক ফলস্বরূপ, এই ধরনের সমস্ত শ্রমিক তাদের পরিষেবা বৈধভাবে বাতিল না হওয়া পর্যন্ত চাকরিতে থাকবেন বলে মনে করবেন। এই কারণে তারা সাধারণ নিয়মেও পূর্ণ মজুরি পাওয়ার অধিকারী। তবে, এই ধরনের অধিকারকে সর্বদা নিয়মের বিষয় হিসাবে বিবেচনা করা যায় না। আমার মনে হয়, যদি সংশ্লিষ্ট সকল শ্রমিককে ৫০% বেতন দেওয়া হয়, তাহলে তা উপযুক্ত হবে।

৯) ২০০৫ সালের ১৪ই নভেম্বর তারিখের ট্রাইব্যুনালের রায়কে কেরালা হাইকোর্টের বিশিষ্ট একক বিচারপতির সামনে ১ম উত্তরদাতার অনুরোধে চ্যালেঞ্জ করা হয়। বিজ্ঞ একক বিচারক-ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক তার রায়ে নথিভুক্ত তথ্যের অনুসন্ধানকে বিঘ্নিত না করে বলেন যে, প্রত্যেক শ্রমিক সমাপ্তির কথিত তারিখ থেকে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনের বেশি চাকরি সম্পন্ন করেছেন এবং ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারা পালন না করেই তাদের চাকরি বাতিল করা হয়েছে, তবে এই ভিত্তিতে এগিয়ে যান যে, যদি শ্রমিক নিয়োগের আদেশ বৈধ না হয় এবং অধ্যাদেশের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতির শর্তাবলীতে করা না হয়, তবে এই ধরনের অনিয়মিত নিয়োগ ১৯৪৭ সালের আইনের সুরক্ষা চাওয়ার অধিকারী নয় এবং আরও পর্যবেক্ষণ করেন যে ২৫চ ধারার অধীনে উল্লিখিত ছাঁটাই যথাযথভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য যারা চাকরিতে রয়েছেন এবং ২০০৯ সালের ২৫শে জুন তারিখের একটি রায় দ্বারা রায় বাতিল করে দেন। প্রাসঙ্গিক অংশটি নিম্নরূপঃ-

"আমার মতে, ধারা ২৫চ-এর অধীনে ছাড়ের যোগ্যতা বিবেচনা করার আগে ট্রাইবুনেলের বিবেচনা করা উচিত ছিল যে বরখাস্ত হওয়া কর্মচারীদের নিয়োগ যথাযথভাবে করা হয়েছিল কিনা। বিশ্ববিদ্যালয়ের সিন্ডিকেট কেবল তখনই বরখাস্তের আদেশ দেয় যখন দেখা যায় যে নিয়োগ পাওয়া কর্মচারীরা অনিয়মিত উপায়ে ছিলেন। ধারা ২৫চ অবৈধভাবে নিযুক্ত কর্মচারীদের বরখাস্তের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়। অন্যদিকে, ধারা ২৫চ-এ উল্লিখিত ছাঁটাই যথাযথভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য যারা চাকরিতে ছিলেন। এতদূর পর্যন্ত, শিল্প ট্রাইবুনেল কর্তৃক কর্মচারীদের বরখাস্তকে অবৈধ ঘোষণা করা আদেশটি কেবল বাতিল করা হবে এবং আমি তা করি। ফলস্বরূপ, বরখাস্ত হওয়া কর্মচারীরা ২৫চ ধারার অধীনে ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকারী নন। ডব্লিউ. পি.-র বিচারাধীন থাকার সময়, বরখাস্ত হওয়া কিছু কর্মচারীকে এই আদালতের আদেশে শিল্প বিরোধ আইনের ১৭খ ধারার অধীনে মজুরি দেওয়া হয়েছিল। এর বাইরে, তারা অন্য কোনও ত্রাণ পাওয়ার অধিকারী নয়। তাই ডব্লিউ. পি.-কে শিল্প ট্রাইব্যুনালের প্রসারণ পি১৪ রায় বাতিল করার অনুমতি দেওয়া হয়েছে।

১০) বিজ্ঞ একক বিচারকের সেই আদেশটি ৪ জানুয়ারী, ২০১০ তারিখের আপত্তিকর রায়ের অধীনে বর্তমান আপিলকারীদের অনুরোধে - রিট আপিলের উপর হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক নিশ্চিত করা হয়েছিল।

১১) আপিলকারীদের আইনজীবী শ্রী এম. টি. জর্জ বলেন যে, ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক নথিভুক্ত তথ্যের অনুসন্ধানটি বিতর্কিত রায়ের অধীনে হাইকোর্ট দ্বারা নিশ্চিত করা হয়েছে এবং এই আদালত নিরাপদে লক্ষ্য করতে পারে যে আপিলকারীদের অ-শিক্ষক কর্মী বিভাগে দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয়েছিল। নিঃসন্দেহে, বিশ্ববিদ্যালয় অধ্যাদেশের অধীনে বিবেচিত বাছাই প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে না গিয়ে তাদের নিয়োগ করা হয়েছিল, তবে উত্তরদাতাদের ক্ষেত্রে এটি নয় যে আবেদনকারীদের মধ্যে কেউই ভুলভাবে উপস্থাপন/বিভ্রান্ত বা জালিয়াতি করেছেন বা তাদের মধ্যে কেউ অ-শিক্ষক বিভাগে চাকরি পাওয়ার যোগ্য নন এবং এটিও বিতর্কিত নয় যে তাদের প্রত্যেকে কথিত সমাপ্তির তারিখ থেকে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনেরও বেশি সময় ধরে অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে ছিলেন।

১২) বিজ্ঞ আইনজীবী বলেন যে, ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার লঙ্ঘন স্বীকারযোগ্য। ফলস্বরূপ, ১৯৪৭ সালের ২৫চ ধারার (ক) এবং (খ) প্রকরণের অধীনে বিবেচিত বাধ্যতামূলক প্রয়োজনীয়তা মেনে চলার পরে, বৈধভাবে বাতিল না করা পর্যন্ত, ট্রাইব্যুনাল তাঁদেরকে '(৫০%) ফেরত মজুরি' দিয়ে চাকরিতে বিবেচিত বলে বিবেচনা করে একটি রায় পাস করার ক্ষেত্রে কোনও ত্রুটি করেনি।

১৩) বিজ্ঞ আইনজীবী আরও দাখিল করেন যে, বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক লিপিবদ্ধ এবং বিভাগ কর্তৃক নিশ্চিতকৃত রায়ের অধীনে বেঞ্চ যে সিদ্ধান্তটি প্রত্যাখ্যাত রায়ে উল্লেখ করেছেন যে, যদি নিয়োগগুলি আইন দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে না করা হয়, তাহলে এই ধরনের কর্মচারীরা ১৯৪৭ সালের আইনের সুরক্ষা লাভের অধিকারী নন, তা আইনতঃ আইনতঃ অস্থায়ী কারণ নিয়োগের প্রকৃতি ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ এবং স্কিমের সম্মতির পূর্বশর্ত নয়। বিবেচনা করে যে, যদি ধারা ২(ধ) এর অধীনে একজন কর্মীকে ধারা ২(ণণ) এর অধীনে বিবেচনা অনুসারে ছাঁটাই করা হয় এবং যদি আইনের ২৫খ এর অধীনে বিবেচনা অনুসারে বরখাস্তের কথিত তারিখ থেকে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনেরও বেশি সময় ধরে একটানা চাকরিতে থাকেন, তাহলে নিয়োগকর্তা ধারা ২৫চ এর প্রকরণ (ক) এবং (খ) এর বাধ্যতামূলক প্রয়োজনীয়তা মেনে চলতে বাধ্য, তবে তা পালন না করা এই আদালতের রায় অনুসারে, পূর্ণ বেতনসহ পুনর্বহালের আদেশের সাথে সাথে এটি শুরু থেকেই বাতিল বলে গণ্য হবে এবং আইন অনুসারে যথাযথ সম্মতির পর নিয়োগকর্তার জন্য নতুন আদেশ জারি করার সুযোগ থাকবে।

১৪) তাঁর উপস্থাপনার সমর্থনে, বিজ্ঞ আইনজীবী স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া বনাম শ্রী এন. সুন্দরা মানি[১]; এল. রবার্ট ডি'সুজা বনাম এক্সিকিউটিভ ইঞ্জিনিয়ার, সাউদার্ন রেলওয়ে এবং অন্যান্য[২]; পাঞ্জাব ল্যান্ড ডেভেলপমেন্ট অ্যান্ড রিক্লেমেশন কর্পোরেশন লিমিটেড, চণ্ডীগড় বনাম প্রিসাইডিং অফিসার, লেবার কোর্ট, চণ্ডীগড় এবং অন্যান্যরা[৩] এবং নগর মহাপালিকা (বর্তমানে মিউনিসিপ্যাল কর্পোরেশন) বনাম ইউ.পি. রাজ্য এবং অন্যান্যরা[৪]-এ এই আদালতের রায়গুলির উপর নির্ভর করেছেন।

১৫) এর বিপরীতে, উত্তরদাতাদের পক্ষে বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী আর বসন্ত, বিতর্কিত রায়ের অধীনে হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা রেকর্ড করা অনুসন্ধানকে সমর্থন করে বলেন যে, ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা মামলার আগের দফায় এই অনুসন্ধানটি রেকর্ড করার পরে এই ধরনের নিয়োগগুলি জালিয়াতি এবং প্রতারণার মধ্যে কল্পনা করা হয়েছে বলে ধরে নেওয়া হয়েছে যে সেই কর্মচারীদের দ্বারা ধারা ২৫চ-এর সুরক্ষা চাওয়ার অধিকারী নয় যাদের নিয়োগগুলি প্রাথমিকভাবে অকার্যকর হিসাবে ঘোষিত হয়েছে।

১৬) বিজ্ঞ আইনজীবী আরও দাখিল করেছেন যে ধারা ২(ণণ) এর অধীনে 'ছাঁটাই' শব্দটি "যে কোনও কারণেই হোক না কেন" শব্দ দিয়ে যুক্ত করা হয়েছে, কিন্তু যারা পিছনের দরজা দিয়ে প্রবেশ নিশ্চিত করেছেন এবং যাদের নিয়োগ জালিয়াতি এবং প্রতারণার দ্বারা ক্ষতিগ্রস্থ হয়েছে তাদের সুরক্ষার জন্য এটি ব্যাখ্যা করা যাবে না, যেমনটি

[১]৯৭৬(১) এসসিসি ৮২২

[২]১৯৮২(১) এসসিসি ৬৪৫

[৩]১৯৯০(৩) এসসিসি ৬৮২

[৪]২০০৬(৫) এসসিসি ১২৭

হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ পূর্ববর্তী মামলার রায়ে পর্যবেক্ষণ করেছে।

১৭) তার বক্তব্যের সমর্থনে, বিজ্ঞ আইনজীবী এই আদালতের রায়ের উপর নির্ভর করেন আর বিশ্বনাথ পিল্লাই বনাম কেরালা রাজ্য এবং অন্যান্যরা[৫]; রাজস্থান পর্যটন উন্নয়ন কর্পোরেশন লিমিটেড এবং আরেকটি বনাম ইন্তেজাম আলী জাফরি[৬] এর পরে আইনি প্রতিনিধি এবং অন্যান্যরা[৭] এর মাধ্যমে সাতলুজ জল বিদ্যুৎ নিগম বনাম রাজ কুমার রাজিন্দর সিং (মৃত) এবং পাঞ্জাব নগর পরিকল্পনা ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এবং আরেকটি বনাম করমজিৎ সিং[৮] এর সাম্প্রতিক রায় প্রদান করেন।

১৮) বিকল্পভাবে, বিজ্ঞ আইনজীবী আরও যুক্তি দেন যে ধরে নেওয়া হচ্ছে যে ১৯৪৭ সালের আইনের ধারা ২৫চ লঙ্ঘন হয়েছে, তবুও এই আদালত কর্তৃক বিবেচনা করা যেতে পারে যে স্বয়ংক্রিয়ভাবে পুনর্বহাল করা যাবে না এবং প্রতিটি শ্রমিক ১৯৯৩-১৯৯৭ সময়কাল ধরে কাজ করেছিলেন এবং ২৪শে মার্চ ১৯৯৭ তারিখের একটি আদেশ দ্বারা তাদের নিয়মিতকরণ বাতিল করা হয়েছিল, তাদের প্রত্যেকের প্রদত্ত চাকরির সময়কাল বিবেচনা করে পুনর্বহালের পরিবর্তে যুক্তিসঙ্গত ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকারী হতে পারেন এবং আরও যুক্তি দেন যে ৫০% ব্যাকওয়েজ প্রদান করা চরম অন্যায্য কারণ মামলার বিচারাধীন থাকাকালীন ধারা ১৭খ এর অধীনে প্রতিটি শ্রমিক তাদের শেষ বেতন পেয়েছেন এবং প্রতিদ্বন্দ্বী আপিলকারী-কর্মীদের মোট ৩৬.৬৮ লক্ষ টাকা প্রদান করা হয়েছে এবং প্রদত্ত পরিস্থিতিতে, ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক রেকর্ড করা সিদ্ধান্তে কোনও হস্তক্ষেপের প্রয়োজন নেই।

১৯) আমরা পক্ষগুলির পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবীদের শুনেছি এবং তাদের সহায়তায় রেকর্ডে উপলব্ধ উপাদানগুলি পর্যবেক্ষণ করেছি।

২০) এটি পক্ষগুলির একটি স্বীকৃত মামলা যে ১৯৪৭ সালের আইনটি উত্তরদাতা-বিশ্ববিদ্যালয়ের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং তারা ১৯৪৭ সালের আইনের বিধানগুলি মেনে চলার বাধ্যবাধকতার অধীনে রয়েছে। এটিও স্বীকার করা হয় যে, ধারা (২)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত নিয়োগকর্তা হলেন উত্তরদাতা এবং যে বিরোধটি উত্থাপিত হয়েছিল তা ধারা (২)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত একটি শিল্প বিরোধ এবং বর্তমান আপিলকারীরা ধারা ২ (ধ)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত শ্রমিক এবং ধারা ২ (ণণ)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত একটি ছাঁটাই ছিল যা উত্তরদাতা দ্বারা কার্যকর করা হয়েছিল এবং এটি উত্তরদাতার ক্ষেত্রে নয় যে তাদের সমাপ্তি ১৯৪৭ সালের আইনের ধারা ২ (ণণ)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত কোনও ব্যতিক্রমের মধ্যে পড়ে।

[৫]২০০৪(২) এসসিসি ১০৫

[৬]২০০৬(৬) এসসিসি ২৭৫

[৭]২০১৯(১৪) এসসিসি ৪৪৯

[৮]২০১৯(১৬) এসসিসি ৭৮২

২১) এই উদ্দেশ্যে প্রাসঙ্গিক ধারা ২ (ণণ) নিম্নরূপ পুনরুত্পাদন করা হয়েছেঃ

(ণণ) ছাঁটাই মানে কোনও শ্রমিকের চাকরির নিয়োগকর্তা দ্বারা শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের মাধ্যমে প্রদত্ত শাস্তি ছাড়া অন্য যে কোনও কারণে বরখাস্ত করা, তবে এতে অন্তর্ভুক্ত নয় -

(ক) শ্রমিকের স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণ; অথবা

(খ) নিয়োগকর্তা এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের মধ্যে কর্মসংস্থানের চুক্তিতে যদি সেই বিষয়ে কোনও শর্ত থাকে, তা হলে অবসর গ্রহণের বয়সে পৌঁছনোর পর শ্রমিকের অবসর গ্রহণ; অথবা

[(খ) নিয়োগকর্তা এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের মধ্যে কর্মসংস্থান চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার পর নবায়ন না হওয়ার ফলে শ্রমিকের চাকরির অবসান, অথবা চুক্তিতে থাকা শর্তের অধীনে চুক্তিটি বাতিল করা হলে; অথবা]

(গ) অব্যাহত অসুস্থতার কারণে একজন শ্রমিকের চাকরি বাতিল করা;]

২২) 'ছাঁটাই' শব্দটি কোনও সন্দেহের অবকাশ রাখে না যে, শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের মাধ্যমে প্রদত্ত শাস্তি ছাড়া অন্য যে কোনও কারণে শ্রমিককে বরখাস্ত করাকে কিছু ব্যতিক্রম ছাড়া ছাঁটাই বলা হচ্ছে এবং এটি কর্মসংস্থানের প্রকৃতি এবং শ্রমিক যে পদ্ধতি অনুসরণ করে চাকরিতে প্রবেশ করেছে তার উপর নির্ভরশীল নয়। এর ধারাবাহিকতায়, ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার অধীনে ছাঁটাইয়ের পূর্বশর্তটি সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে, যেখানে বলা হয়েছে যে, যে কোনও শিল্পে কর্মরত শ্রমিক যিনি কমপক্ষে এক বছর ধরে অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে রয়েছেন, ২৫চ ধারার (ক) এবং (খ) প্রকরণ মেনে চলার পরে নিয়োগকর্তা তাকে ছাঁটাই করতে পারেন এবং ২৫চ ধারার (ক) ও (খ) প্রকরণ উভয়কেই এই আদালত বাধ্যতামূলক বলে মনে করেছে এবং এর অমান্যকে প্রাথমিকভাবে অকার্যকর বলে মনে করা হয়েছে এবং ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫খ ধারার অধীনে যা অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা তা সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে। ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫খ ধারার ২৫খ ধারা এবং ২৫চ ধারার (ক) ও (খ) প্রকরণ উদ্ধৃত করা প্রাসঙ্গিক হতে পারে, যা নিম্নরূপঃ-

২৫খ. অবিচ্ছিন্ন পরিষেবার সংজ্ঞা-এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে

(১) একজন শ্রমিককে একটানা চাকরিতে নিযুক্ত বলা হবে যদি তিনি সেই সময়ের জন্য নিরবচ্ছিন্ন চাকরিতে নিযুক্ত থাকেন, যার মধ্যে অসুস্থতা

বা অনুমোদিত ছুটি, দুর্ঘটনা বা ধর্মঘট যা অবৈধ নয়, অথবা শ্রমিকের কোনও দোষের কারণে লক-আউট বা কাজ বন্ধের কারণে ব্যাহত হতে পারে এমন পরিষেবা অন্তর্ভুক্ত থাকে;

(২) যদি কোন শ্রমিক প্রকরণ (১) এর অর্থের মধ্যে এক বছর বা ছয় মাস ধরে অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে না থাকেন, তা হলে তিনি একজন নিয়োগকর্তার অধীনে অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে রয়েছেন বলে গণ্য হবেন।

(ক) এক বছরের জন্য, যদি শ্রমিক, গণনা করার তারিখের পূর্ববর্তী বারো ক্যালেন্ডার মাসের সময়কালে, প্রকৃতপক্ষে নিয়োগকর্তার অধীনে কমপক্ষে-(i) একটি খনিতে মাটির নিচে নিযুক্ত কোনও শ্রমিকের ক্ষেত্রে একশো নব্বই দিন; এবং (ii) অন্য যে কোনও ক্ষেত্রে দুইশো চল্লিশ দিন;

(খ) ছয় মাসের জন্য, যদি শ্রমিক, গণনা করার তারিখের পূর্ববর্তী ছয় ক্যালেন্ডার মাসের সময়কালে, প্রকৃতপক্ষে নিয়োগকর্তার অধীনে কমপক্ষে-(i) খনিতে মাটির নিচে নিযুক্ত কোনও শ্রমিকের ক্ষেত্রে পঁচানব্বই দিন; এবং (ii) অন্য যে কোনও ক্ষেত্রে একশো কুড়ি দিন কাজ করে থাকেন। ব্যাখ্যা-

(২) প্রকরণের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কোন শ্রমিক প্রকৃতপক্ষে কোন নিয়োগকর্তার অধীনে যে সংখ্যক দিন কাজ করেছেন তার মধ্যে সেই দিনগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকবে-(i) কোনও চুক্তির অধীনে বা শিল্প কর্মসংস্থান (স্থায়ী আদেশ) আইন, ১৯৪৬ (১৯৪৬-এর ২০)-এর অধীনে প্রদত্ত স্থায়ী আদেশ দ্বারা অনুমোদিত হিসাবে বা এই আইনের অধীনে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য অন্য কোনও আইনের অধীনে তাকে ছাঁটাই করা হয়েছে; (ii) তিনি পূর্ববর্তী বছরগুলিতে অর্জিত পূর্ণ মজুরি নিয়ে ছুটিতে রয়েছেন; (iii) তাঁর কর্মসংস্থানের সময় এবং দুর্ঘটনার কারণে সৃষ্ট অস্থায়ী অক্ষমতার কারণে তিনি অনুপস্থিত ছিলেন; এবং (iv) কোনও মহিলার ক্ষেত্রে, তিনি মাতৃত্বকালীন ছুটিতে ছিলেন; অতএব, এই ধরনের মাতৃত্বকালীন ছুটির মোট মেয়াদ বারো সপ্তাহের বেশি হবে না।

২৫চ) শ্রমিক ছাঁটাইয়ের পূর্বশর্তঃ-কোনও শিল্পে নিযুক্ত কোনও শ্রমিক যিনি কোনও নিয়োগকর্তার অধীনে কমপক্ষে এক বছরের জন্য অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে রয়েছেন, সেই নিয়োগকর্তার দ্বারা ততক্ষণ পর্যন্ত ছাঁটাই করা হবে যতক্ষণ না -

(ক) কর্মীকে ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করে এক মাসের লিখিত নোটিশ দেওয়া হয়েছে এবং নোটিশের সময়সীমা শেষ হয়ে গেছে,

অথবা কর্মীকে নোটিশের সময়কালের জন্য এই নোটিশের পরিবর্তে মজুরি দেওয়া হয়েছে:

(খ) ছাঁটাইয়ের সময় শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়েছে, যা [প্রতিটি পূর্ণ বছরের একটানা চাকরির জন্য] পনের দিনের গড় বেতনের সমতুল্য হবে অথবা ছয় মাসের বেশি সময়ের জন্য এর যেকোনো অংশের সমান হবে; এবং

(গ) নির্ধারিত পদ্ধতিতে যথাযথ সরকারকে [অথবা সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে যথাযথ সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষকে] নোটিশ জারি করা হবে।

২৩) ১৯৪৭ সালের আইনের পরিকল্পনায় বিবেচনা করা হয়েছে যে, দৈনিক মজুরি হিসাবে বা যে কোনও ক্ষমতায় নিযুক্ত শ্রমিক, যদি সমাপ্তির কথিত তারিখ থেকে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনেরও বেশি সময় ধরে কাজ করে থাকেন এবং নিয়োগকর্তা যদি এই জাতীয় শ্রমিকের পরিষেবা বাতিল করতে চান, তবে ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার দুটি প্রকরণ (ক) এবং (খ) যথাযথভাবে মেনে চলার পরে তাঁর পরিষেবা বাতিল করা যেতে পারে এবং এর অমান্যকে প্রাথমিকভাবে অকার্যকর বলে মনে করা হয় এবং এখনও পর্যন্ত ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার বিধানগুলি না মানার ফলস্বরূপ, সম্পূর্ণ মজুরি এবং ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পক্ষে পরিষেবার ধারাবাহিকতা সহ পুনর্বহালের ছাড় দিতে পারে, এর অর্থ এই নয় যে স্বয়ংক্রিয়ভাবে ত্রাণ মঞ্জুর করা হবে তবে ১৯৪৭ সালের প্রতিটি ক্ষেত্রে বাধ্যতামূলক ২৫চ ধারার শর্তাবলী মেনে না চলার জন্য উপযুক্ত ত্রাণ পাওয়ার অধিকারী শ্রমিক।

২৪) যে প্রধান বিষয়টি বিবেচনা করতে হবে তা হল যে কর্মচারীকে ছাঁটাই করা হয়েছে সে ধারা ২ (ধ)-এর অধীনে একজন শ্রমিক কিনা এবং ধারা ২ (ঞ)-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত একটি শিল্পে নিযুক্ত এবং যিনি এক বছরেরও বেশি সময় ধরে অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে রয়েছেন, তাকে ছাঁটাই করা যেতে পারে যদি নিয়োগকর্তা ছাঁটাই কার্যকর হওয়ার আগে আইনের ধারা ২৫চ-এর প্রকরণ (ক) এবং (খ)-এর অধীনে প্রদত্ত দুটি শর্ত মেনে চলেন। কর্মসংস্থানের প্রকৃতি এবং শ্রমিককে যেভাবে নিযুক্ত করা হয়েছে তা ১৯৪৭ সালের ধারা ২৫চ-এর বাধ্যতামূলক সম্মতি আহ্বান করার সময় বিবেচনার জন্য গুরুত্বপূর্ণ নয়।

২৫) ধারা ২(ণণ) এর অধীনে সংজ্ঞায়িত 'ছাঁটাই' শব্দটি থেকে এটি লক্ষ্য করা যায়, যা স্পষ্টভাবে স্পষ্ট করে বলে যে, যেকোনো কারণেই একজন শ্রমিকের চাকরির অবসান, যদি তা ধারা ২(ণণ) এর ব্যতিক্রম ধারার কোনওটিতে না পড়ে, প্রতিটি অবসানই একটি অবসান এবং

নিয়োগকর্তা ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার দুটি শর্ত মেনে চলতে বাধ্য, ছাঁটাই কার্যকর হওয়ার আগে, স্পষ্টতই, এই ধরনের অবসানের ক্ষেত্রে যেখানে কর্মী আইনের ২৫বি ধারা অনুসারে বরখাস্তের তারিখ থেকে পূর্ববর্তী ১২ মাসে ২৪০ দিনেরও বেশি সময় ধরে চাকরি করেছেন।

২৬) স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়ার (উপরোক্ত) এই আদালত আইনের ধারা ২ (ণণ)-এর ব্যাখ্যাকে প্রশ্নবিদ্ধ করে কর্মসংস্থানের বিভিন্ন প্রকৃতির ছাঁটাই পরীক্ষা করার সময় নিম্নরূপ রায় দিয়েছেঃ -

৮. আরও তাড়াহুড়ো না করে, আমরা এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছি যে যদি শ্রমিক ধারা ২৫-চ-এর বন্দরে সাঁতার কাটতে আসে, তবে ছাঁটাইয়ের সময়, অর্থ প্রদান না করে তাকে ছাঁটাই করা যাবে না, ধারা ২৫-খ (২)-এর সাথে পঠিত হিসাবে ক্ষতিপূরণ গণনা করা হয়েছে। তবে, আবেদনকারী যুক্তি দেখান, এই সমস্ত বাধ্যবাধকতা কেবল ছাঁটাই থেকে প্রবাহিত হয়, সেই প্রজাতির বাইরে সমাপ্তি নয়-ছাঁটাই কর্মসংস্থান। তাহলে, ছাঁটাই কী? এই বিরক্তিকর প্রশ্নের মূল চাবিকাঠি ধারা ২ (ণণ)-এ পাওয়া যায় যা এইভাবে পড়েঃ

২. (ণণ) "ছাঁটাই" অর্থ শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের মাধ্যমে প্রদত্ত শাস্তি ছাড়া অন্য যে কোনও কারণে কোনও শ্রমিকের চাকরি থেকে নিয়োগকর্তা কর্তৃক অবসান, তবে এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নয়-

(ক) শ্রমিকের স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণ; অথবা

(খ) নিয়োগকর্তা এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের মধ্যে কর্মসংস্থানের চুক্তিতে যদি সেই বিষয়ে কোনও শর্ত থাকে, তা হলে অবসর গ্রহণের বয়সে পৌঁছনোর পর শ্রমিকের অবসর গ্রহণ; অথবা

(গ) অব্যাহত অসুস্থতার কারণে একজন শ্রমিকের চাকরি বাতিল করা; "

যে কোনও কারণে-খুব বিস্তৃত এবং প্রায় কোনও ব্যতিক্রম স্বীকার করে না। তবুও, নিয়োগকর্তা অনুরোধ করেন যে যখন নিয়োগের আদেশটি স্বয়ংক্রিয়ভাবে পরিষেবা বন্ধ করে দেয়, তখন কর্মসংস্থানের সময়কাল সময়ের প্রবাহ দ্বারা কাজ করে, নিয়োগকর্তার আইন দ্বারা নয়। এই জাতীয় ক্ষেত্রে "ছাঁটাই" ধারণার বাইরে এবং ধারা ২৫-চ-এর বোঝা শর্তগুলি অন্তর্ভুক্ত করতে পারে না। অবশ্যই, এক বছর দশ মাসের "নয় দিনের" চাকরি, যা সাময়িক এবং স্বয়ংক্রিয়ভাবে বন্ধের স্পষ্ট শর্ত সহকারে হেজ করা হয়, তা

একজন মানুষকে ছাঁটাই করে বিদায় দেওয়ার থেকে ভিন্ন পথে থাকার (যদি আমরা 'কথ্যভাষা' ব্যবহার করি) মতো মনে হতে পারে। ছাঁটাই মানে কেটে ফেলা। খাঁজ বা কাটা ছাড়া ছাঁটাই করা যায় না। কিন্তু অভিধানগুলি আইনগত কাঠামোর একনায়ক নয় যেখানে আইনের সৌজন্যমূলক মনোভাব এবং আরও জোর দিয়ে বলতে গেলে, সংজ্ঞা ধারাটি একটি ভিন্ন অর্থ প্রদান করে। ধারা ২(ণণ) পরিস্থিতির কর্তা এবং আদালত এর প্রশস্ততা ছোট করতে পারে না।

৯) ধারা ২(ণণ)-এর একটি বিশ্লেষণ নিঃসংশয়ে ছাঁটাইয়ের শব্দার্থকে প্রসারিত করে। "যেকোনো কারণে সমাপ্তি..." মূল শব্দ। কারণ যাই হোক না কেন, প্রতিটি সমাপ্তি ছাঁটাই বোঝায়। সুতরাং একমাত্র প্রশ্ন হল, কর্মচারীর পরিষেবা কি সমাপ্ত হয়েছে? মৌখিক আবরণ বাদ দিয়ে, সারমর্মটি নির্ধারক। একটি সমাপ্তি ঘটে যেখানে একটি মেয়াদ শেষ হয় হয় নিয়োগকর্তার সক্রিয় পদক্ষেপের মাধ্যমে বা নির্ধারিত মেয়াদের মেয়াদ শেষ হওয়ার মাধ্যমে। শক্তিশালীদের বিরুদ্ধে দুর্বলদের রক্ষা করার জন্য এই ব্যাপক সংজ্ঞার নীতি কার্যকর করা হয়েছে। সমাপ্তি শুধুমাত্র নিয়োগকর্তার দ্বারা সমাপ্তির কাজকে বোঝায় না, বরং সমাপ্তির ঘটনাকে বোঝায়, তা যেভাবেই ঘটুক না কেন। সম্ভবত, বর্তমানটি একটি কঠিন মামলা হতে পারে, তবে আমরা নিয়োগকর্তাদের দ্বারা অপব্যবহারের কল্পনা করতে পারি, উপযুক্ত মৌখিক কৌশলের মাধ্যমে, ধারা ২৫-চ এবং ধারা ২(ণণ)-এর সুরক্ষা পরিহার করে। সম্ভাবনার উপর অনুমান না করে, আমরা সম্মত হতে পারি যে "ছাঁটাই" আর অজ্ঞাত অঞ্চল নয় বরং একটি বিস্তৃত সংজ্ঞা দ্বারা আচ্ছাদিত এলাকা। এর অর্থ "শেষ করা, উপসংহার করা, বন্ধ করা"। বর্তমান ক্ষেত্রে, এক বছর দশ মাস নয় দিন মেয়াদ শেষ হওয়ার সাথে সাথে কর্মসংস্থান বন্ধ হয়ে যায়, উপসংহারে আসে, শেষ হয় - স্বয়ংক্রিয়ভাবে হতে পারে, তবে সমাপ্তি একই। ধারা ২৫-চ(১) [সঠিক ২৫-চ (ক)] এর শর্তাবলী থেকে অনুমান করা যায় যে নিয়োগের আদেশে সমাপ্তির তারিখ লেখা ধারা ২৫-এফ(খ) থেকে মুক্তি দেয় না। সত্য, ধারাটি নিয়োগকর্তার দ্বারা ছাঁটাইয়ের কথা বলে এবং জোর দেওয়া হয় যে সমাপ্তি ঘটানোর জন্য নিয়োগকর্তার কিছু ইচ্ছাকৃত কাজ ধারা ২৫-এফ আকৃষ্ট করার জন্য অপরিহার্য এবং সময়ের প্রবাহের মাধ্যমে পরিষেবার স্বয়ংক্রিয় বিলুপ্তি যথেষ্ট হতে পারে না। একটি ইংরেজি মামলা আর. বনাম সেক্রেটারি অফ স্টেট[৩]-এর উপর নির্ভর করা হয়েছিল, যেখানে লর্ড ডেনিং, এম.আর. পর্যবেক্ষণ করেছেন:

"আমি মনে করি যে 'সমাপ্তি' বা 'সমাপ্তি' শব্দটি নিজেই দ্ব্যর্থহীন। এটি দুটি জিনিসের যে কোনও একটিকে বোঝাতে পারে-হয় নোটিশ দ্বারা সমাপ্তি বা সময়ের প্রবাহ দ্বারা সমাপ্তি। এটি

প্রায়শই বাড়িওয়ালা এবং ভাড়াটে এবং মালিক এবং ভৃত্যের ক্ষেত্রে দ্বৈত অর্থে ব্যবহৃত হয়। তবে এই অনুচ্ছেদে বেশ কয়েকটি ইঙ্গিত রয়েছে যা দেখায় যে এটি এখানে কেবল নোটিশ দ্বারা সমাপ্তিকে বোঝায়।

বাকলি, বিজ্ঞ বিচারপতি একমত হয়ে বলেনঃ

"আমার বিচারে শব্দগুলি সেই অর্থ বহন করতে সক্ষম নয়। রাষ্ট্রসচিবের যেমন উল্লেখ করেছেন, 'সমাপ্তি' ক্রিয়াটি ক্ষণস্থায়ী বা অকর্মণ্যভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে। একটি চুক্তি যখন সময়ের অপচয় দ্বারা শেষ হয় তখন এটি শেষ হয় বলে বলা যেতে পারে, অথবা যখন এটি নোটিশে বা অন্য কোনও পক্ষের কোনও কাজ দ্বারা নির্ধারিত হয় তখন এটি সমাপ্ত বলে বলা যেতে পারে। এখানে আমার বিচারে এই অনুচ্ছেদে ১৯০ অনুচ্ছেদে 'সমাপ্ত' শব্দটি ক্ষণস্থায়ী অর্থে ব্যবহার করা হয়েছে এবং এটি কারও দ্বারা এমন কিছু কাজকে অনুমান করে যা নিয়োগের অবসান ঘটায় এবং এমন কোনও ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয় যেখানে নিয়োগটি কেবল সময়ের অপচয় দ্বারা শেষ হয়।

একাধিক গুরুত্বপূর্ণ শব্দগুলি আইনের সামাজিক দর্শনের সাথে সামঞ্জস্য রেখে বিচারিকভাবে যুক্ত করতে হবে। তাই পরীক্ষা করা হয়েছে, আমরা ধরে নিই যে ক্ষণস্থায়ী এবং অকর্মণ্য ইন্দ্রিয়গুলি বর্তমান প্রেক্ষাপটে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। উপরন্তু, একজন নিয়োগকর্তা কেবল পরিষেবা চলার সাথে সাথে একটি আদেশ পাস করে চাকরি শেষ করেন না। তিনি একটি যৌগিক আদেশ লিখে তা করতে পারেন, একটি কর্মসংস্থান প্রদান করে এবং অন্যটি শেষ করে বা সীমাবদ্ধ করে। একটি পৃথক, পরবর্তী নির্ধারণ বিধানের একমাত্র চৌম্বকীয় টান নয়। বরখাস্ত করার জন্য একটি পূর্বনির্ধারিত বিধান নিয়োগ-পরবর্তী সমাপ্তির মতো একই কুফল দ্বারা আঘাত করা হয়। শব্দভাণ্ডারের দক্ষতা বিধানের স্পষ্ট বিবেককে পরাজিত করতে পারে না।

২৭) এটি পরে এল. রবার্ট ডি 'সুজা (উপরোক্ত)-তে অনুসরণ করা হয়েছিল এবং নিম্নরূপ অনুষ্ঠিত হয়েছিলঃ-

২৫) যদি আমরা ধরে নিই যে, আবেদনকারী একজন অস্থায়ী রেল কর্মচারীর মর্যাদা অর্জন করেছেন এবং তিনি নৈমিত্তিক শ্রম বিভাগের অন্তর্ভুক্ত রয়েছেন, তাহলে রেল প্রশাসন কর্তৃক উল্লিখিত পরিস্থিতিতে পরিষেবা বাতিল করা কি এই আইনের অধীনে ছাঁটাই হবে?

২৬) আইনের ২৫-চ ধারায় বলা হয়েছে যে, কোনও শিল্পে নিযুক্ত কোনও শ্রমিক যিনি কোনও নিয়োগকর্তার অধীনে কমপক্ষে এক বছর ধরে একটানা চাকরি করেছেন, আইনে বর্ণিত শর্ত পূরণ না হওয়া

পর্যন্ত, সেই নিয়োগকর্তা তাকে ছাঁটাই করবেন না। "কর্মী" শব্দটি নিম্নরূপ সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে:

"২. এই আইনে, যদি না বিষয় বা প্রেক্ষাপটে বিরূপ কিছু থাকে,-

(ধ) "শ্রমিক" অর্থ যে কোনও শিল্পে নিযুক্ত কোনও ব্যক্তি (শিক্ষানবিশ সহ) ভাড়া বা রায়ের জন্য কোনও দক্ষ বা অদক্ষ ম্যানুয়াল, তত্ত্বাবধায়ক, প্রযুক্তিগত বা কেরানির কাজ করার জন্য, কর্মসংস্থানের শর্তাবলী প্রকাশ করা হোক বা নিহিত হোক, এবং কোনও শিল্প বিরোধের সাথে সম্পর্কিত এই আইনের অধীনে কোনও কার্যধারার উদ্দেশ্যে, এমন কোনও ব্যক্তি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে যাকে সেই বিরোধের সাথে বা তার ফলস্বরূপ বরখাস্ত করা হয়েছে, অব্যাহতি দেওয়া হয়েছে বা ছাঁটাই করা হয়েছে, বা যার বরখাস্ত, অব্যাহতি বা ছাঁটাই সেই বিরোধের দিকে পরিচালিত করেছে, তবে এর মধ্যে এমন কোনও ব্যক্তি অন্তর্ভুক্ত নয় -

(i) যিনি সেনা আইন, ১৯৫০, অথবা বিমান বাহিনী আইন, ১৯৫০, অথবা নৌবাহিনী (শৃঙ্খলা) আইন, ১৯৩৪-এর অধীন; অথবা

(ii) যিনি পুলিশ সার্ভিসে বা কারাগারের কর্মকর্তা বা অন্যান্য কর্মচারী হিসাবে নিযুক্ত; অথবা

(iii) যিনি প্রধানত পরিচালনামূলক বা প্রশাসনিক পদে নিযুক্ত; অথবা

(iv) যিনি তত্ত্বাবধায়ক পদে নিযুক্ত হয়ে প্রতি মাসে পাঁচশো টাকার বেশি মজুরি পান বা অফিসের সাথে সংযুক্ত দায়িত্বের প্রকৃতি বা তাঁর উপর ন্যস্ত ক্ষমতার কারণে অনুশীলন করেন, তিনি মূলত পরিচালনামূলক প্রকৃতির কাজ করেন।

২৭) এই বিষয়ে কোনও বিতর্ক নেই যে আপিলকারী আইনের ধারা ২ (ধ)-এর অভিব্যক্তিটির অর্থের মধ্যে একজন শ্রমিক হবেন। উপরন্তু, এটি অনস্বীকার্য যে তিনি ২০ বছরেরও বেশি সময় ধরে অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা প্রদান করেছেন। অতএব, ধারা ২৫-চ-এর প্রথম শর্ত হল যে আপিলকারী একজন শ্রমিক যিনি রেল প্রশাসনের অধীনে কমপক্ষে এক বছরের জন্য পরিষেবা প্রদান করেছেন, একজন নিয়োগকর্তা যিনি একটি শিল্প পরিচালনা করছেন, এবং তাঁর পরিষেবা বাতিল করা হয়েছে যা এখানে আগে দেওয়া কারণগুলির জন্য ছাঁটাই হবে। এটি অপ্রাসঙ্গিক যে তিনি একজন দৈনিক-রেটযুক্ত কর্মী। তিনি

ম্যানুয়াল অথবা কারিগরি কাজ করছেন এবং তার বেতন ৫০০ টাকার কম ছিল এবং তার চাকরির অবসান বাদ দেওয়া কোনও বিভাগের মধ্যে পড়ে না। অতএব, ধরে নেওয়া যায় যে তিনি একজন দৈনিক-রেটযুক্ত কর্মী ছিলেন, একবার তিনি আইনের ২৫-চ ধারার অর্থের মধ্যে এক বছর বা তার বেশি সময়ের জন্য নিরবচ্ছিন্ন পরিষেবা প্রদান করেছেন এবং যে কোনও কারণে তাঁর পরিষেবা বাতিল করা হয়েছে এবং মামলাটি কোনও ব্যতিক্রম বিভাগে পড়ে না, যদিও বিধি ২৫০৫ আকৃষ্ট হবে, এটি আইনের বিধান সাপেক্ষে পড়তে হবে। তদনুসারে এই ক্ষেত্রে পরিষেবার সমাপ্তি ছাঁটাই গঠন করবে এবং বৈধ ছাঁটাইয়ের শর্তাবলী মেনে না চলার জন্য, সমাপ্তির আদেশ অবৈধ এবং অবৈধ হবে।

২৮) পরে, পঞ্জাব ল্যান্ড ডেভেলপমেন্ট অ্যান্ড রিক্লেমেশন কর্পোরেশন লিমিটেড, চণ্ডীগড় (উপরোক্ত)-এ, এই আদালতের সাংবিধানিক বেঞ্চ ১৪ এবং ৮২ অনুচ্ছেদে ইতিবাচক আইনের ধারা ২ (ণণ)-এর অধীনে 'ছাঁটাই' শব্দটির পরিধি পরীক্ষা করেছে। প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি নিম্নরূপঃ-

৪. অতএব, যে সুনির্দিষ্ট প্রশ্নটি স্থির করতে হবে তা হল, আইনের ধারা ২ (ণণ)-এ "ছাঁটাই"-এর সংজ্ঞাটির যথাযথ নির্মাণের ক্ষেত্রে, এর অর্থ কোনও কারণে কোনও শ্রমিকের চাকরি থেকে নিয়োগকর্তার দ্বারা উদ্‌বৃত্ত শ্রম হিসাবে অবসান, নাকি এর অর্থ কোনও কারণে কোনও শ্রমিকের চাকরি থেকে নিয়োগকর্তার দ্বারা অবসান, শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপের মাধ্যমে প্রদত্ত শাস্তি এবং সংজ্ঞা দ্বারা স্পষ্টভাবে বাদ দেওয়া ছাড়া অন্য কোনও কারণে। অন্য কথায়, সিদ্ধান্ত নেওয়া প্রশ্নটি হল সংজ্ঞায় "ছাঁটাই" শব্দটি তার সংকীর্ণ, প্রাকৃতিক এবং প্রাসঙ্গিক অর্থে বা তার বৃহত্তর আক্ষরিক অর্থে বুঝতে হবে কিনা।

৮২. আইনের ধারা ২ (ণণ)-এর সংজ্ঞায় উপরোক্ত যুক্তি, নীতি এবং নজিরগুলি প্রয়োগ করে, আমরা মনে করি যে "ছাঁটাই" মানে কোনও কারণে কোনও শ্রমিকের চাকরি থেকে নিয়োগকর্তার দ্বারা অবসান ঘটানো, এই ধারায় স্পষ্টভাবে বাদ দেওয়া ব্যতীত।

২৯) এতে কোনও সন্দেহ নেই যে কোনও কারণে কোনও শ্রমিকের পরিষেবা দ্বারা যে কোনও ধরণের সমাপ্তির প্রকৃতি, যা আইনসভা তার প্রজ্ঞায় নিয়োগকর্তার কাছে জানার উদ্দেশ্যে ব্যাখ্যা করেছে যে এমন কোনও শ্রমিক যার পরিষেবা, যদি

যদি বন্ধ করতে হয়, এই ধারায় স্পষ্টভাবে বাদ দেওয়া ব্যতীত আইনের ধারা ২ (ণণ)-এর অধীনে ছাঁটাইয়ের সমান হবে।

৩০) শ্রমিককে প্রদত্ত কর্মসংস্থানের প্রকৃতি এবং তিনি যেভাবে নিয়োগকর্তার সেবা করেছেন তা যথাযথ সরকার কর্তৃক প্রদত্ত ২০০৩ সালের (৮ই এপ্রিল) তারিখের রেফারেন্সের শর্তাবলীর বাইরে তা পরীক্ষা করা আমাদের পক্ষে উন্মুক্ত নয় এবং বাস্তবতা হল যে যদি শ্রমিকের চাকরি বাতিল করা হয়, তবে এটি আইনের ধারা ২ (ণণ) এর অধীনে ছাঁটাই হিসাবে অভিহিত করা হবে, তবে শর্ত থাকে যে এটি এই ধারার অধীনে স্পষ্টভাবে বাদ দেওয়া কোনও ধারার অধীনে পড়ে না। প্রতিটি ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা আইনের ধারা ২৫চ এর প্রকরণ (ক) এবং (খ) এর অধীনে উল্লিখিত দুটি শর্ত মেনে চলতে বাধ্য নন, তবে ধারা ২৫খ এর অধীনে বিবেচনা করা বরখাস্তের তারিখের আগে পূর্ববর্তী ১২ মাসে যদি কর্মী ২৪০ দিনেরও বেশি সময় ধরে একটানা চাকরিতে থাকেন, তাহলে নিয়োগকর্তা আইন ১৯৪৭ এর ধারা ২৫চ এর প্রকরণ (ক) এবং (খ) এর অধীনে উল্লিখিত দুটি শর্ত মেনে চলতে বাধ্য।

৩১) এই আদালতের সামঞ্জস্যপূর্ণ দৃষ্টিভঙ্গি হল যে, এই ধরনের অমান্যকে শুরু থেকেই অকার্যকর বলে অভিহিত করা হয়েছে এবং সাধারণ প্রক্রিয়ায় ফলস্বরূপ ফলস্বরূপ সুবিধাসহ পুনর্বহাল করতে হবে কিন্তু এটি স্বয়ংক্রিয় বলে বিবেচিত হয় না এবং ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার বাধ্যতামূলক প্রয়োজনীয়তা না মানার কারণে শ্রমিক কোন বিকল্প ত্রাণের অধিকারী তা প্রতিটি মামলার তথ্য ও পরিস্থিতিতে ট্রাইব্যুনাল/আদালত বিবেচনা করতে পারে।

৩২) ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারা অমান্য করার ক্ষেত্রে শ্রমিকের কী উপযুক্ত প্রতিকার পাওয়ার অধিকার থাকতে পারে তা এই আদালত ভারত সঞ্চার নিগম লিমিটেড বনাম ভুরুমাল ৯ মামলায় বিবেচনা করেছে। প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি নিম্নরূপ:-

৩৩. উপরোক্ত রায়গুলি পড়া থেকে এটা স্পষ্ট যে, পূর্ণ মজুরি সহ পুনর্বহালের সাধারণ নীতি, যখন অবসান অবৈধ বলে প্রমাণিত হয়, তখন তা সব ক্ষেত্রে যান্ত্রিকভাবে প্রয়োগ করা হয় না। যদিও এটি এমন একটি অবস্থান হতে পারে যেখানে একজন নিয়মিত/স্থায়ী শ্রমিকের পরিষেবাগুলি অবৈধভাবে এবং/অথবা দুর্বোধ্য এবং/অথবা নির্যাতনের মাধ্যমে অন্যায্য শ্রম অনুশীলন ইত্যাদির মাধ্যমে বাতিল করা হয়। তবে, যখন একজন দৈনিক মজুরি শ্রমিকের চাকরিচ্যুতির ক্ষেত্রে কথা আসে এবং যেখানে প্রক্রিয়াগত ত্রুটির কারণে, অর্থাৎ শিল্প বিরোধ আইনের

---

[৯]২০১৪ (৭) এস. সি. সি ১৭৭

২৫-চ ধারা লঙ্ঘনের কারণে চাকরিচ্যুতি অবৈধ বলে প্রমাণিত হয়, তখন এই আদালত এই দৃষ্টিভঙ্গিতে অবিচল থাকে যে এই ধরনের ক্ষেত্রে পূর্বের মজুরির সাথে পুনর্বহাল স্বয়ংক্রিয় নয় এবং পরিবর্তে শ্রমিককে আর্থিক ক্ষতিপূরণ দেওয়া উচিত যা ন্যায়বিচারের লক্ষ্য পূরণ করবে। এই দিকে পরিবর্তনের যুক্তি স্পষ্ট।

৩৪. এই ধরনের ক্ষেত্রে পুনর্বহালের ছাড় প্রত্যাখ্যান করার কারণগুলি সুস্পষ্ট। এটি সাধারণ আইন যে, যখন ছাঁটাই ক্ষতিপূরণ এবং শিল্প বিরোধ আইনের ২৫-চ ধারার অধীনে বাধ্যতামূলকভাবে প্রয়োজনীয় নোটিশ প্রদানের কারণে সমাপ্তি অবৈধ বলে প্রমাণিত হয়, পুনর্বহালের পরেও, সেই কর্মচারীকে ছাঁটাই ক্ষতিপূরণ প্রদান করে তাকে বরখাস্ত করার জন্য ব্যবস্থাপনার পক্ষে সর্বদা উন্মুক্ত থাকে। যেহেতু এই ধরনের শ্রমিক দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে কাজ করছিলেন এবং তাকে পুনর্বহাল করার পরেও তার নিয়মিতকরণের দাবি করার কোনও অধিকার নেই। [দেখুন কর্ণাটক রাজ্য বনাম উমাদেবী(৩) [(২০০৬) ৪ এস. সি. সি। সুতরাং যখন তিনি নিয়মিতকরণ দাবি করতে পারবেন না এবং দৈনিক মজুরি শ্রমিক হিসাবেও তাঁর কাজ চালিয়ে যাওয়ার কোনও অধিকার থাকবে না, তখন এই ধরনের শ্রমিককে পুনর্বহাল করার কোনও কার্যকর উদ্দেশ্য পূরণ হবে না এবং আদালত নিজেই তাকে আর্থিক ক্ষতিপূরণ দিতে পারে, যেন পুনর্বহালের পরে তাকে আবার বরখাস্ত করা হয়, তবে তিনি কেবল ছাঁটাই ক্ষতিপূরণ এবং নোটিশ বেতনের আকারে আর্থিক ক্ষতিপূরণ পাবেন। এমন পরিস্থিতিতে, পুনর্বহালের ছাড় দেওয়া, তাও দীর্ঘ বিরতির পরে, কোনও উদ্দেশ্য সাধন করবে না।

৩৫. যাইহোক, আমরা এখানে একটি সতর্কবার্তা যোগ করতে চাই। এমন কিছু ঘটনা থাকতে পারে যেখানে একজন দৈনিক মজুরি শ্রমিককে বরখাস্ত করা অবৈধ বলে মনে করা হয় এই ভিত্তিতে যে এটি অন্যায্য শ্রম অনুশীলন হিসাবে অবলম্বন করা হয়েছিল বা শেষ আসা প্রথমে যান নীতির লঙ্ঘন করা হয়েছিল অর্থাৎ এই ধরনের শ্রমিককে ছাঁটাই করার সময় তার কাছের দিনমজুর জুনিয়রদের ধরে রাখা হয়েছিল। এমন পরিস্থিতিও হতে পারে যে তার চেয়ে জুনিয়র ব্যক্তিদের কোনও নীতির অধীনে নিয়মিত করা হয়েছিল কিন্তু সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে বরখাস্ত করা হয়েছিল। এই পরিস্থিতিতে, বরখাস্ত হওয়া শ্রমিককে পুনর্বহাল করার পরিবর্তে ক্ষতিপূরণ মঞ্জুরের পথ গ্রহণ করার জন্য অন্য কোনও গুরুত্বপূর্ণ কারণ না থাকলে পুনর্বহাল করা উচিত নয়। এই ধরনের ক্ষেত্রে, পুনর্বহাল করা নিয়ম হওয়া উচিত এবং শুধুমাত্র ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে লিখিত কারণের জন্য, এই ধরনের স্বস্তি অস্বীকার করা যেতে পারে।

৩৩) এটি জেলা উন্নয়ন আধিকারিক এবং অন্য বনাম সতীশ কান্তিলাল অমরালিয়ায়[১০] অনুসরণ করা হয়েছে।

৩৪) তাৎক্ষণিক মামলায়, আপিলকারীরা ১৯৯৩-১৯৯৭ সাল পর্যন্ত অ-শিক্ষক কর্মী বিভাগে দৈনিক মজুর হিসেবে কর্মরত ছিলেন এবং ২৪শে মার্চ, ১৯৯৭ তারিখের আদেশের ধারাবাহিকতায় তাদের চাকরি বাতিল করা হয়েছিল, যার ফলে তাদের চাকরি নিয়মিত করা হয়েছিল এবং হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ পূর্ববর্তী মামলার মামলায় আপিলকারীদের অনুরোধে রিট আপিলের মাধ্যমে তা বহাল রেখেছে।

৩৫) পূর্বোক্ত তথ্যে, কেরালা হাইকোর্ট আগের দফার মামলা মোকদ্দমায় দৈনিক মজুরি হিসাবে নিয়োগের প্রকৃতি সম্পর্কে কিছু বিরূপ পর্যবেক্ষণ করেছিল কিন্তু তবুও যথাযথ কার্যধারায় ১৯৪৭ সালের আইন অমান্য করার প্রভাব পরীক্ষা করার জন্য অভিযুক্ত সমাপ্তি উন্মুক্ত রাখা হয়েছিল। সুতরাং, ডিভিশন বেঞ্চ তার আগের দফার মামলার রায়ে যা পর্যবেক্ষণ করেছে তার কোনও প্রাসঙ্গিকতা থাকতে পারে না যতদূর পর্যন্ত যে প্রশ্নটি ট্রাইব্যুনাল দ্বারা পরীক্ষা করা হয়েছে ১৯৪৭ সালের আইনের ধারা ২৫চ-এর ইতিবাচক শর্তাবলী পালন না করা এবং তার ফলস্বরূপ প্রভাব সম্পর্কে রেফারেন্সের উত্তর দেওয়ার ক্ষেত্রে।

৩৬) একই সঙ্গে, বিজ্ঞ একক বিচারক যে সিদ্ধান্তটি নথিভুক্ত করেছেন এবং বিতর্কিত রায়ে হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা নিশ্চিত করা হয়েছে যে, সংবিধিবদ্ধ বিধি/অধ্যাদেশের অধীনে প্রদত্ত বাছাই প্রক্রিয়াটি যথাযথভাবে সম্পন্ন করার পরে যদি নিয়োগটি সঠিকভাবে করা না হয়, যদি এই ধরনের অনিয়মিত নিয়োগগুলি বাতিল করা হয়, তবে ধারা ২৫চ এই ধরনের নিযুক্ত কর্মচারীদের বরখাস্তের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না। বিতর্কিত রায়ে হাইকোর্টের দ্বারা প্রকাশিত দৃষ্টিভঙ্গি, আমাদের বিবেচিত দৃষ্টিতে, আইনত টেকসই নয় এবং ১৯৪৭ আইনের পরিকল্পনার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয় এবং এটি বাতিল করার যোগ্য।

৩৭) উত্তরদাতাদের জন্য বিজ্ঞ র দ্বারা জমা দেওয়া বক্তব্য যে, হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা একটি আইনের জন্য আবেদনকারীদের নিয়োগের বিষয়ে অনুমোদনের সিলমোহর ধারণ করে মামলার পূর্ববর্তী দফায় ফলাফল রেকর্ড করার পরে, যা 'রডে' কল্পনা করা হয়েছে এবং প্রতারণার মাধ্যমে বিতরণ করা হয়েছে, ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার অধীনে সুবিধা দাবি করার অধিকারী নয়। আমাদের বিবেচনাধীন দৃষ্টিতে, এই আবেদনের কোনও ভিত্তি নেই কারণ এই মামলায় দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োগ দেওয়া হয় উপাচার্যের নির্দেশে,

---

[১০]২০১৮ (১২) এসসিসি ২৯৮

যিনি হলেন উপযুক্ত/নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এবং শুধুমাত্র এই কারণে যে তাদের নিয়োগ অধ্যাদেশের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে নয়, তাই ১৯৪৭ সালের আইনের বিধান অনুসারে তাদের সুরক্ষা দাবি থেকে বঞ্চিত করা যাবে না।

৩৮) আর বিশ্বনাথ পিল্লাই (উপরোক্ত)-এর রায় যার উপর উত্তরদাতাদের পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী নির্ভরশীলতা রেখেছেন তা এমন একটি মামলা যেখানে বর্তমান প্রার্থী তফসিলি জাতি প্রার্থী হিসাবে অ্যাপয়েন্টমেন্ট চেয়েছিলেন। অভিযোগের ভিত্তিতে, এটি প্রকাশিত হয়েছিল যে তিনি তফসিলি জাতি বিভাগের সদস্য ছিলেন না এবং সেই রেফারেন্সটিতে একটি অনুসন্ধান রেকর্ড করা হয়েছিল যে নিয়োগটি জালিয়াতির মাধ্যমে প্রাপ্ত হয়েছে। ফলাফল কী হবে, তাত্ক্ষণিক মামলাগুলির তথ্যে এর কোনও আবেদন নেই।

৩৯) রাজস্থান ট্যুরিজম ডেভেলপমেন্ট কর্পোরেশন লিমিটেড এবং অন্য একটি (উপরে উল্লিখিত) মামলার রায়ের ক্ষেত্রে, এটি এমন একটি মামলা ছিল যেখানে শ্রমিকরা ক্যালেন্ডার বছরে ২৪০ দিন কাজ করেননি, যা ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারার বিধানগুলিকে আকৃষ্ট করার পূর্বশর্ত। সেই পরিস্থিতিতে, ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারা অমান্য করার বিষয়ে একটি পাসিং রেফারেন্স দেওয়া হয়েছে, যা আমাদের দৃষ্টিতে উত্তরদাতাদের কোনও সহায়তা নাও করতে পারে।

৪০) সতলুজ জল বিদ্যুৎ নিগমের (উপরোক্ত) পরবর্তী রায়টি হল হিমাচল প্রদেশ বিগ ল্যান্ডেড এস্টেটস অ্যান্ড ল্যান্ড রিফর্মস অ্যাক্ট, ১৯৫৩-এর কারণে জায়গির বিলুপ্তির মামলা। এই আইনের অধীনে জায়গির বিলুপ্তির বিষয়টি পরীক্ষা করার সময়, জালিয়াতি ও প্রতারণার উল্লেখ করা হয়েছে যার তাৎক্ষণিক মামলার তথ্যে কোনও প্রয়োগ নেই।

৪১) পঞ্জাব নগর পরিকল্পনা ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এবং অন্য (উপরোক্ত)-এর রায়ের ক্ষেত্রে, এটি এমন একটি মামলা ছিল যেখানে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তার ২০০১ সালের ২৩শে জানুয়ারীর নীতির অধীনে জারি করা বিজ্ঞপ্তি অনুসারে পরিষেবা নিয়মিত করার জন্য তিন বছরের পরিষেবা প্রয়োজন ছিল এবং নিয়মিতকরণের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি তিন বছরের চাকরি শেষ করেননি কিন্তু কিছু অসাবধানতার কারণে, তাঁর নাম নিয়মিত করা প্রার্থীদের তালিকায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছিল এবং কারণ দর্শানোর নোটিশের পরে তাঁর পরিষেবাগুলি বাতিল করা হয়েছিল। সেই প্রসঙ্গে, রেফারেন্স তৈরি করা হয়েছে যা মামলার তথ্যের উপর কোনও দূরবর্তী আবেদন নাও থাকতে পারে।

৪২) তাৎক্ষণিক মামলার তথ্য ও পরিস্থিতি বিবেচনা করে এবং স্বল্প সময়ের জন্য দৈনিক মজুরি হিসেবে আপিলকারীদের দ্বারা প্রদত্ত সেবার

প্রকৃতি পর্যালোচনা করে, ১৯৪৭ সালের আইনের ২৫চ ধারা লঙ্ঘনকারী আপিলকারীদের চাকরির অবসান বহাল রেখে, আমরা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত ৫০% ফেরত মজুরির সাথে পুনর্বহাল দাবি করার অধিকারের পরিবর্তে বিরোধের সম্পূর্ণ এবং চূড়ান্ত সন্তুষ্টি হিসাবে প্রতিটি আপিলকারী-শ্রমিককে ২,৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার টাকা) এককালীন আর্থিক ক্ষতিপূরণ প্রদানকে ন্যায়সঙ্গত এবং যুক্তিসঙ্গত বলে মনে করি।

৪৩) প্রতিবাদীরা এই আদালত কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষতিপূরণ তিন মাসের মধ্যে প্রত্যেক আবেদনকারী-শ্রমিককে প্রদান করবে।

৪৪) পূর্ববর্তী আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে, আপিলগুলি সফল হয় এবং আংশিকভাবে অনুমোদিত হয়। হাইকোর্টের ৪ঠা জানুয়ারি, ২০১০ তারিখের বিতর্কিত রায়টি এতদ্বারা বাতিল করা হয়েছে এবং ১৪ই নভেম্বর, ২০০৫ তারিখের শিল্প ট্রাইব্যুনালের রায়টি উপরে উল্লিখিত পরিমাণে সংশোধন করা হয়েছে।

৪৫) মুলতুবি থাকা আবেদন(গুলি), যদি থাকে, নিষ্পত্তি হয়ে যাবে।

দিব্যা পান্ডে আপিল আংশিকভাবে আনুমোদিত।

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 ব্যভারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাসায় বোঝার জন্য এবং তা অন্যকোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না । সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে , রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামানিক হবে এবং কার্যকারী ও প্রয়োগের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে ।

Arfa Banerjee