দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয়

বনাম

দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয় চুক্তি কর্মচারী ইউনিয়ন ও অন্যান্যরা

(২০২১ সালের দেওয়ানি আপিল নং ১০০৭)

২৫শে মার্চ, ২০২১

[উদয় উমেশ ললিত, ভারতের প্রধান বিচারপতি, এবং কে. এম. জোসেফ, বিচারপতি]

পরিষেবা আইনঃ নিয়োগ-চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীর দাবি - ০৬.১১.২০১৩ তারিখে বিশ্ববিদ্যালয়ে ২৫৫টি জুনিয়র সহকারী পদের জন্য আবেদন আহ্বান করে বিজ্ঞাপন প্রকাশিত - তবে, ২০০৩ থেকে ২০১৩ সময়কালে, বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক বিভিন্ন চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ করা হয়েছিল যার ফলে প্রায় ৩০০ জুনিয়র সহকারী বিশ্ববিদ্যালয়ে কর্মরত ছিলেন - বিজ্ঞাপনের পরপরই, ইউনিয়ন রিট পিটিশন দায়ের করে - কর্ণাটক রাজ্য সচিব ও অন্যান্যরা বনাম উমাদেবী মামলার সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করে হাইকোর্টের একজন একক বিচারপতি রিট আবেদন খারিজ করে দিয়েছেন – বিজ্ঞাপন অনুসারে, নিয়োগ প্রক্রিয়ায় চুক্তিভিত্তিক নিযুক্ত জুনিয়র সহকারীরাও অংশগ্রহণ করেছিলেন – সমস্ত চুক্তিভিত্তিক নিয়োগপ্রাপ্তদের বয়স শিথিলকরণ মঞ্জুর করা হয়েছিল – তবে, বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক মাত্র ১২০ জন নিয়মিত নিয়োগ করা সম্ভব হয়েছিল যার মধ্যে ১০ জন চুক্তিভিত্তিক নিয়োগপ্রাপ্ত এবং ইউনিয়নের সদস্য ছিলেন – ইউনিয়ন হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চে আপিল দায়ের করেছিল – আপিল বিচারাধীন থাকাকালীন, ইউনিয়নের সদস্যদের সম্পর্কিত তথ্যগত বিবরণ নথিতে রাখা হয়েছিল, যা দেখায় যে প্রথম দিকের চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের নিয়োগ করা হয়েছিল ২০০৩ সালে এবং শেষ নিয়োগপ্রাপ্তদের নিয়োগ করা হয়েছিল ২০১৩ সালের – ডিভিশন বেঞ্চ আপিল মঞ্জুর করে এবং বিশ্ববিদ্যালয়কে বিজ্ঞাপনের পরিপ্রেক্ষিতে নির্বাচনের জন্য একটি উপযুক্ত পরীক্ষা আয়োজনের নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল – সংক্ষুব্ধ বিশ্ববিদ্যালয় এবং ইউনিয়নও আপিল দায়ের করেছিল – অন্তর্বর্তীকালীন আদেশের মাধ্যমে, বিশেষ পরীক্ষা আয়োজনের নির্দেশ স্থগিত করা হয়েছিল তবে নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল যে চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা পরবর্তী রাউন্ড নির্বাচন না হওয়া পর্যন্ত অস্থায়ী ভিত্তিতে তাদের অধিষ্ঠিত পদে কাজ চালিয়ে যাবেন – তবে চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের ভবিষ্যতে অনুষ্ঠিত যেকোনো নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের স্বাধীনতা দেওয়া হয়েছিল – যখন এই আপিলগুলি এই আদালতের সামনে আসে ২২.১০.২০১৯ তারিখে, এটি উল্লেখ করা হয়েছিল যে ২০১৩ সালে নির্বাচনের পরেও, নিয়মিত শূন্যপদ রয়ে গেছে - তাই বিশ্ববিদ্যালয়কে একটি উপযুক্ত হলফনামা দাখিল করার নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল যা অবস্থা নির্দেশ করে

– ১৩.১১.২০১৯ তারিখের হলফনামায়, বিশ্ববিদ্যালয় নির্দেশ দিয়েছে যে জুনিয়র সহকারীর ১২৪টি নিয়মিত পদ খালি রয়েছে – বিশ্ববিদ্যালয়ের ০৯.০৩.২০২১ তারিখের হলফনামায় বলা হয়েছে যে চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুবিধার্থে, বয়স শিথিলকরণের পাশাপাশি চুক্তিভিত্তিক কর্মী হিসেবে প্রদত্ত পরিষেবার জন্য নির্দিষ্ট সুবিধা বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক প্রদান করা হবে - হলফনামার ৬ এবং ৭ অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে যে চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুযোগ করে দেওয়ার জন্য, নিয়োগ প্রক্রিয়ায় বিশ্ববিদ্যালয়ে কর্মরত চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের সর্বোচ্চ বয়স সীমার সাথে সম্পর্কিত একটি ব্যাপক বয়স শিথিলকরণ দেওয়া হয়েছে এবং উপরন্তু, যোগ্যতা চূড়ান্ত করার সময় চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীর চাকরির বছরের সংখ্যার উপর নির্ভর করে তাদের সর্বোচ্চ ১০ নম্বর অতিরিক্ত দেওয়া হবে – বিচারাধীন: উমাদেবী মামলার সিদ্ধান্তের ৫৩ অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে বর্তমান মামলায় চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা নিয়মিতকরণের ছাড় দাবি করতে পারবেন না – হাইকোর্টের একক বিচারক কর্তৃক তাদের আবেদন প্রত্যাখ্যান সঠিক ছিল এবং বিভাগের জন্য কোনও কারণ ছিল না। এই বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য বেঞ্চের আবেদন এটা সত্য যে, উমাদেবী মামলার রায় ঘোষণার দিন চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা মাত্র ৩ থেকে ৪ বছরের চাকরি করেছিলেন - কিন্তু এখন পর্যন্ত, তাদের বেশিরভাগই চুক্তিভিত্তিকভাবে ১০ বছরেরও বেশি সময় ধরে চাকরি করেছেন - যদিও নিয়মিতকরণের সুবিধা দেওয়া যাবে না, তবে জনসাধারণের বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে তাদের উপলব্ধ প্রতিভার সাথে প্রতিযোগিতা করার জন্য সুযোগের একটি জানালা দিতে হবে - বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক প্রস্তাবিত পদ্ধতিটি তাদের পরবর্তী নির্বাচনে উপস্থিত হওয়ার পর্যাপ্ত সুযোগ এবং সুবিধা দেবে। বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক নিযুক্ত সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীকে ০৯.০৩.২০২১ তারিখের হলফনামার ৬ এবং ৭ অনুচ্ছেদে বর্ণিত সুবিধাগুলি নিম্নলিখিত পরিবর্তন সহ প্রদান করা উচিত: (ক) কোনও যোগ্যতা ছাড়াই হলফনামার ৬ অনুচ্ছেদে বিবেচনা করা বয়স শিথিলকরণের সুবিধা সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের জন্য প্রসারিত করতে হবে: (খ) হলফনামার ৭ নম্বর অনুচ্ছেদের সংশোধনের মাধ্যমে, ২০১১ সালে নিযুক্ত কর্মচারীদের পরবর্তী নির্বাচন প্রক্রিয়ায় ১০ নম্বরের সুবিধা দেওয়া হবে এবং চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীর নিয়োগের প্রতিটি অতিরিক্ত বছরের জন্য, ৮ নম্বরের সর্বোচ্চ সীমা সাপেক্ষে আরও এক নম্বরের সুবিধা দেওয়া হবে: (গ) প্রার্থীদের কাছ থেকে আবেদনপত্র আহ্বানকারী পাবলিক বিজ্ঞপ্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকবে যে এই আদালত কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের শর্ত অনুসারে সুবিধা

চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের উপর প্রদান করা হবে যাতে অন্যান্য প্রার্থীদের পর্যাপ্ত বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হয়: (ঘ) সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী আগামী চার সপ্তাহের মধ্যে পরবর্তী নির্বাচনের জন্য তাদের প্রার্থীতা দেওয়ার অধিকারী হবেন এবং প্রস্তুতির জন্য তাদের পর্যাপ্ত সময় দেওয়ার জন্য, প্রার্থীদের কাছ থেকে আবেদন প্রাপ্তির তিন মাস পরেই পরীক্ষা নেওয়া হবে-নির্দেশ অনুযায়ী পরিবর্তন সহ হলফনামার ৬ এবং ৭ অনুচ্ছেদ উদ্দেশ্যকে সমর্থন করবে-এই নির্দেশগুলি কেবল চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের বয়স নির্বিশেষে নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশ নেওয়ার সুযোগই দেবে না, বরং অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের তুলনায় তাদের কিছু সুবিধাও দেবে।

আপিল নিষ্পত্তি করে, আদালত

স্থির করে: ১) তাই বর্তমান মামলার চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা উমাদেবীর সিদ্ধান্তের ৫৩ অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে নিয়মিতকরণের ছাড় দাবি করতে পারবেন না। হাইকোর্টের একক বিচারপতির দ্বারা তাদের আবেদন প্রত্যাখ্যান করা বেশ সঠিক ছিল এবং ডিভিশন বেঞ্চের এই বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার কোনও সুযোগ ছিল না।

সচিব, কর্ণাটক রাজ্য ও অন্যান্যরা বনাম উমাদেবী ও অন্যান্যরা (২০০৬) ৪ এস. সি. সি ১: [২০০৭] ৩ এস. সি. আর ১৪৯-অনুসরণ করা হয়েছে।

অফিসিয়াল লিকুইডেটর বনাম দয়ানন্দ এবং অন্যান্যরা (২০০৮) ১০ এস. সি. সি ১: [২০০৮] ১৫ এস. সি. আর ৩৩১; কর্ণাটক রাজ্য এবং অন্যান্যরা বনাম এম. এল. কেশরী এবং অন্যান্যরা (২০১০) ৯ এস. সি. সি ২৪৭; গুজরাট রাজ্য এবং অন্যান্যরা বনাম পি. ডব্লিউ. ডি কর্মচারী ইউনিয়ন এবং অন্যান্যরা (২০১৩) ১২ এস. সি. সি ৪১৭: [২০১৩] ১০ এস. সি. আর ১০৯১; নিহাল সিং এবং অন্যান্যরা বনাম পাঞ্জাব রাজ্য এবং অন্যান্যরা (২০১৩) ১৪ এস. সি. সি ৬৫৬; শেও নারায়ণ নগর এবং অন্যান্যরা বনাম উত্তর প্রদেশ রাজ্য এবং অন্যান্যরা (২০১৮) ১৩ এস. সি. সি ৪৩২ঃ [২০১৭] ১১ এস. সি. আর ১৩৮; নরেন্দ্র কুমার তিওয়ারি এবং অন্যান্যরা বনাম ঝাড়খণ্ড রাজ্য এবং অন্যান্যরা (২০১৮) ৮ এস. সি. সি ২৩৮: [২০১৮] ৯ এস. সি. আর ৪১২; পুরান চন্দ্র পান্ডে (১৯৭৮) ১ এস. সি. সি ২৪৮: [১৯৭৮] ২ এস. সি. আর ৬২১-উল্লেখ করা হয়েছে।

২)এটা সত্যি যে, যেদিন এই আদালত উমাদেবীর মামলার রায় দিয়েছিল, সেই দিন চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা মাত্র ৩ থেকে ৪ বছরের চাকরি করেছিলেন। কিন্তু, এখন পর্যন্ত, তাঁদের অধিকাংশই চুক্তির ভিত্তিতে ১০ বছরেরও বেশি চাকরি করেছেন।

যদিও নিয়মিতকরণের সুবিধা দেওয়া যায় না, তবুও জনসাধারণের বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে উপলব্ধ প্রতিভার সঙ্গে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করার জন্য তাদের অবশ্যই একটি সুযোগ দিতে হবে। শুধুমাত্র চুক্তিবদ্ধ কর্মচারীদের জন্য একটি পৃথক এবং একচেটিয়া পরীক্ষা কোনও উত্তর হবে না কারণ এটি চুক্তিবদ্ধ কর্মচারীদের নিজেদের বিবেচনার ক্ষেত্রকে সীমাবদ্ধ করবে। অন্যদিকে, বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রস্তাবিত পদ্ধতি তাদের পরবর্তী নির্বাচনে উপস্থিত হওয়ার পর্যাপ্ত সুযোগ এবং সুবিধা দেবে।

৩)বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক নিযুক্ত সমস্ত সংশ্লিষ্ট চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের নিম্নলিখিত পরিবর্তনগুলি সহ হলফনামার ৬ এবং ৭ অনুচ্ছেদে বিস্তারিতভাবে সুবিধা প্রদান করা উচিতঃ (ক) হলফনামার ৬ অনুচ্ছেদে কোনও যোগ্যতা ছাড়াই বিবেচিত বয়সের ছাড়ের সুবিধা অবশ্যই সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের জন্য বাড়ানো উচিত। (খ) হলফনামার ৭ অনুচ্ছেদের সংশোধনে, ২০১১ সালে নিযুক্ত কর্মচারীদের পরবর্তী নির্বাচন প্রক্রিয়ায় ১০ নম্বরের সুবিধা দেওয়া হবে, এবং প্রতিটি অতিরিক্ত বছরের জন্য যা একজন চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী রেখেছিলেন, অতিরিক্ত ৮ নম্বরের সীমা সাপেক্ষে আরও একটি নম্বরের সুবিধা দেওয়া হবে।অন্য কথায়, যদি কোনও চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী ২০১০ সালে প্রথমবার নিযুক্ত হন, তবে তিনি ১১ নম্বরের সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন, যেখানে ২০০৩ সাল থেকে নিযুক্ত ব্যক্তিকে ১৮ নম্বর দেওয়া হবে, যেখানে ২০১১ সালে নিযুক্ত ব্যক্তির সুবিধা হবে মাত্র ১০ নম্বর। ২০১২ ও ২০১৩ সালের চুক্তিভিত্তিক নিয়োগকারীদের যথাক্রমে ৯ ও ৮ নম্বরের সুবিধা থাকবে। (গ) প্রার্থীদের কাছ থেকে আবেদনপত্র আহ্বানকারী পাবলিক বিজ্ঞপ্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে যে, এই আদালত কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের শর্তাবলী অনুসারে সুবিধাটি চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের উপর অর্পিত হবে যাতে অন্যান্য প্রার্থীদের পর্যাপ্ত নোটিশ দেওয়া হয়। (ঘ) সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী আগামী চার সপ্তাহের মধ্যে পরবর্তী নির্বাচনের জন্য তাদের প্রার্থীতা প্রদানের অধিকারী হবেন এবং তাদের প্রস্তুতির জন্য পর্যাপ্ত সময় দেওয়ার জন্য, প্রার্থীদের কাছ থেকে আবেদনপত্র প্রাপ্তির তিন মাস পরেই পরীক্ষা নেওয়া হবে।

৪)এই নির্দেশাবলী বিশ্ববিদ্যালয়ের জন্য অগ্রিম দুটি মৌলিক জমা দেওয়ার উপর ভিত্তি করে দেওয়া হয় যে:(i) পরীক্ষার মোট নম্বর হবে ৩০০ নম্বর এবং তাই একজন চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীর সর্বোচ্চ সুবিধা হবে ১৮ নম্বর যা

নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের তুলনায় ৬% সুবিধার সাথে সম্পর্কিত; **(ii)** সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী অন্যথায় নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের অধিকারী এবং যোগ্য।

৫)নির্দেশ অনুযায়ী পরিবর্তন সহ হলফনামার ৬ ও ৭ অনুচ্ছেদ উদ্দেশ্যকে সমর্থন করবে। এই ধরনের নির্দেশ কেবল চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের বয়স নির্বিশেষে বাছাই প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুযোগই দেবে না, বরং অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের তুলনায় তাদের কিছু সুবিধাও দেবে। একইভাবে, যে চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা অন্যান্য চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের তুলনায় বেশি বছর ধরে কাজ করেছেন, তাদেরও তুলনামূলক সুবিধা থাকবে।

মামলাপ্রসঙ্গ

[২০০৭] ৩ এস. সি. আর. ১৪৯	অনুসরণ করেছে	অনুচ্ছেদ ৩ঙ
[২০০৮] ১৫ এস. সি. আর. ৩৩১	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ৬
(২০১০) ৯ এস. সি. সি. ২৪৭	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ৬
[২০১৩] ১০ এস. সি. আর. ১০৯১	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ৬
(২০১৩) ১৪ এস. সি. সি. ৬৫৬	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ৬
[২০১৭] ১১ এস. সি. আর ১৩৮	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ৬
[২০১৮] ৯ এস. সি. আর. ৪১২	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ৬
[১৯৭৮] ২ এস. সি. আর. ৬২১	উল্লেখিত	অনুচ্ছেদ ৮

দেওয়ানী আপিল এখতিয়ারঃ ২০২০ সালের দেওয়ানি আপিল নং ১৫৪৪।

২০১৩ সালের ৯৮৯ নং এলপিএ-তে নয়াদিল্লিতে দিল্লি হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক প্রদত্ত ২২.১১.২০১৬ তারিখের রায় ও আদেশ থেকে উদ্ভূত।

সঙ্গে

২০২১ সালের দেওয়ানী আপিল নং ১০০৮ শ্রীমতি মাধবী দিওয়ান এ. এস. জি, কলিন গনজালভেস, প্রবীণ আইনজীবী., শ্রীমতী অলিভিয়া বাং, সত্য মিত্র, বিবিন কুরিয়ান, সন্তোষ কুমার-I, রবিন্দর আগরওয়াল, গুরমিত সিং মক্কর, শ্রীমতী কিরণ সুরি, প্রণয় রঞ্জন, রাজন কে. চৌরাসিয়া, আইনজীবী উপস্থিত দলগুলির জন্য।

আদালতের রায় প্রদান করেন

উদয় উমেশ ললিত, বিচারপতি

১)এই আপিলগুলি ২২.১১.২০১৬ তারিখে নয়াদিল্লির দিল্লি হাইকোর্ট কর্তৃক এল.পি.এ. নং ৯৮৯/২০১৩-এ প্রদত্ত চূড়ান্ত রায় এবং আদেশ থেকে উদ্ভূত। দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয় ("সংক্ষেপে বিশ্ববিদ্যালয়") অর্থাৎ ২০১৭ সালের এস.এল.পি.(সি) নং ১৭৪৮৬ থেকে উদ্ভূত ২০২১ সালের দেওয়ানী আপিল নং ১০০৭-এর আপিলকে প্রধান বিষয় হিসেবে বিবেচনা করা হয়।

২) দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয় চুক্তি কর্মচারী ইউনিয়ন (সংক্ষেপে "ইউনিয়ন") এবং অন্যান্যদের দ্বারা পছন্দ করা লেটার্স পেটেন্ট আপিলের অনুমতি দেওয়ার সময়, নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তে পৌঁছানো হয়েছিল এবং হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা নির্দেশ জারি করা হয়েছিলঃ

"উপসংহার

I) দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয়ের সমস্ত চুক্তিভিত্তিক শ্রমিক, যাঁরা এই ভিত্তিতে এক বছরেরও বেশি সময় ধরে কাজ করেছেন, তাঁদের এককালীন বয়সের ছাড় দেওয়ার সিদ্ধান্ত উমাদেবীর ৫৩ নং অনুচ্ছেদে সুপ্রিম কোর্ট যে প্রকল্পটি তুলে ধরেছে, তার প্রকৃতির। এটা অস্বীকার করা যায় না যে, নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের এই ধরনের সুযোগকে অর্থপূর্ণ হতে হবে।

II) দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক প্রদত্ত বয়সের ছাড়ের পরিপ্রেক্ষিতে, চুক্তিতে এক বছর বা তার বেশি সময় ধরে কাজ করা সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের জন্য নির্বাচন প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যাওয়ার সুযোগ উপলব্ধ করা হয়েছিল। এই সুযোগের ফলস্বরূপ, চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের বাস্তবসম্মত এবং ন্যায্য মাপকাঠিতে এবং মানদণ্ডে পরীক্ষা করার অধিকার দেওয়া হয়েছিল। চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের অভিযোগের মধ্যে রয়েছে যে নতুন আবেদনকারীদের মতো একই মানদণ্ডে তাদের পরীক্ষা করা তাদের নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশ নেওয়ার ন্যায্য এবং অর্থপূর্ণ সুযোগ থেকে বঞ্চিত করা।

III)দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয় স্বীকার করে যে, শেষ নিয়োগ অভিযানের অধীনে আবেদন করা চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা অর্থাৎ ৬ই নভেম্বর, ২০১৩-এর ২০০৮-এর নিয়োগ বিধি অনুসারে প্রয়োজনীয় যোগ্যতার অধিকারী ছিলেন। নিয়োগের সময় নিয়মিত শূন্য পদগুলি উপলব্ধ ছিল। অতএব, যাঁরা আবেদন করেছিলেন, তাঁদের যোগ্যতা যাচাই করা হয়েছে। অধিকন্তু, তাদের মূল নিয়োগগুলিকে, সবচেয়ে খারাপভাবে, অনিয়মিত এবং অবৈধ নয় বলে অভিহিত করা যেতে পারে।

IV) আপিলকারীদের অভিযোগের মধ্যে রয়েছে যে ক. ৬ই নভেম্বর, ২০১৩ তারিখের বিজ্ঞপ্তি অনুসারে, তাদের জন্য ন্যায্য ও উপযুক্ত কোনও পরীক্ষা করা হয়নি। উত্তরদাতা-বিশ্ববিদ্যালয়ের আবেদনকারীদের যোগ্যতা অর্জনের তারিখ বিবেচনা করে তাদের পরীক্ষা করার জন্য একটি উপযুক্ত ব্যবস্থা তৈরি করা উচিত ছিল। উত্তরদাতা-বিশ্ববিদ্যালয় দ্বারা পরিচালিত নিয়োগ অভিযানের পাশাপাশি, আবেদনকারী এবং তাদের মতো অন্যান্য ব্যক্তিদের জন্য যথাযথভাবে পরিকল্পিত নিয়োগের জন্য তাদের নিয়মিত পদ উপলব্ধ রয়েছে।

V) আপিলকারীরা এবং তাদের মতো অন্যান্যরা দীর্ঘ বছর ধরে সংস্থাটিতে কাজ করেছেন এবং এটা স্পষ্ট যে, নতুন আবেদনকারীদের অনেক আগে তাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করা সত্ত্বেও, যদি কোনও ঘাটতি থাকে, তা তাদের চাকরির বছরগুলির কারণে অর্জিত মূল্যবান অভিজ্ঞতার দ্বারা পূরণ করা হয়। ঝুঁকিপূর্ণ একক বিচারক রিট পিটিশনটিকে নিয়মিতকরণের দাবি হিসাবে বিবেচনা করার ক্ষেত্রে ভুল করেছেন।

VI)৬ই নভেম্বর, ২০১৩ তারিখের বিজ্ঞপ্তি দ্বারা শুরু করা প্রক্রিয়া অনুসারে উত্তরদাতারা শূন্যপদগুলি পূরণ করতে পারেননি যা এখনও উপলব্ধ।

VII) সময়ের সাথে সাথে, আপিলকারীদের পাশাপাশি উত্তরদাতাদের পক্ষে উপরোক্ত ই বিবেচনার জন্য বিষয়টি রিমান্ডে নেওয়া অন্যায় হবে। এই আদালত পর্যাপ্ত ক্ষমতাপ্রাপ্ত পক্ষগুলিকে সম্পূর্ণ ন্যায়বিচার নিশ্চিত করার জন্য স্বস্তির ছাঁচ তৈরি করতে।

ফলাফল

১০২) এর পরিপ্রেক্ষিতে, দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয়কে ৬ই নভেম্বর, ২০১৩ তারিখের প্রজ্ঞাপনের পরিপ্রেক্ষিতে নির্বাচনের জন্য একটি উপযুক্ত পরীক্ষার নকশা তৈরি ও পরিচালনা করার নির্দেশ দিয়ে এই আবেদনের নিষ্পত্তি করা হয়েছে যে, ৬ই নভেম্বর, ২০১৩ তারিখের প্রজ্ঞাপনের আওতায় চুক্তির ভিত্তিতে কাজ করা ব্যক্তিরা নতুন আবেদনকারীদের অনেক আগেই তাদের প্রয়োজনীয় যোগ্যতা অর্জন করেছিলেন; যে তারা সন্তোষজনক পরিষেবা প্রদান করেছেন এবং দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয়ের সাথে চুক্তির ভিত্তিতে কাজ করার সময় প্রাপ্ত অভিজ্ঞতার দ্বারা অর্জিত জ্ঞানের সুবিধা তাদের সাথে নিয়ে এসেছেন।

১০৩) এটিও স্পষ্ট করা হয়েছে যে, ৬ই নভেম্বর, ২০১৩ তারিখের বিজ্ঞাপন অনুসারে যাঁরা যোগ্য হবেন, সেই একই ব্যক্তিদেরই এইভাবে পরীক্ষা করা হবে।

একক বিচারপতির ১৬ই ডিসেম্বর, ২০১৩ তারিখের বিতর্কিত আদেশটি এই পরিমাণে সংশোধন করা হয়েছে এবং আপিলটি উপরের নির্দেশাবলীর সাথে নিষ্পত্তি করা হয়েছে।

৩) বর্তমান উদ্দেশ্যের জন্য প্রাসঙ্গিক তথ্য, সংক্ষেপে, হলঃ-

ক) বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশন (সংক্ষেপে "ইউজিসি") সমস্ত প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয় এবং অনুমোদিত কলেজগুলিতে অ-শিক্ষক পদ পূরণের উপর নিষেধাজ্ঞা জারি করেছে। ইউজিসি কর্তৃক জারি করা নির্দেশাবলীর প্রাসঙ্গিক অংশটি ছিলঃ-

"(২) শূন্য পদ পূরণে নিষেধাজ্ঞা।

প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়/কলেজ বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশনের সাথে পরামর্শ করে বিশ্ববিদ্যালয় এবং অনুমোদিত কলেজ এবং অধস্তন অফিস ইত্যাদিতে শূন্য থাকা সমস্ত পদের পর্যালোচনা করবে। আর্থিক উপদেষ্টারা নিশ্চিত করবেন যে পর্যালোচনাটি একটি নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে সম্পন্ন হয়েছে এবং তাদের নিজ নিজ বিশ্ববিদ্যালয় ইত্যাদিতে শূন্য পদগুলির সম্পূর্ণ বিবরণ উপলব্ধ রয়েছে। পর্যালোচনা সম্পূর্ণ না হওয়া পর্যন্ত, কোনও ভ্যাকেন্ট পোস্ট, বিশ্ববিদ্যালয় অনুদান কমিশনের অনুমোদন ব্যতীত পূরণ করা হবে না।

এই নির্দেশাবলী ইউজিসি দ্বারা পরবর্তী চিঠিতে পুনরাবৃত্তি করা হয়েছিল।

খ) ১২.০১.২০১১-এ ইউজিসি বিশ্ববিদ্যালয়ের নিয়োগ বিধিতে পরিবর্তনের পরামর্শ দিয়ে জুনিয়র অ্যাসিস্ট্যান্টের ২৫৫টি পদ পূরণের অনুমতি দেয়। তদনুসারে, নিয়োগ বিধিমালা (অ-শিক্ষক কর্মচারী) ২০০৮ বিশ্ববিদ্যালয় দ্বারা সংশোধন করা হয়েছিল এবং বিশ্ববিদ্যালয়ের জুনিয়র অ্যাসিস্ট্যান্টের ২৫৫টি পদের জন্য আবেদন আহ্বান করে শীর্ষস্থানীয় সংবাদপত্রে ০৬.১১.২০১৩-এ একটি বিজ্ঞাপন প্রকাশিত হয়েছিল।

গ) যাইহোক, ২০০৩ থেকে ২০১৩ সালের মধ্যে বিশ্ববিদ্যালয় দ্বারা চুক্তির ভিত্তিতে বিভিন্ন নিয়োগ করা হয়েছিল যার ফলস্বরূপ প্রায় ৩০০ জন জুনিয়র অ্যাসিস্ট্যান্ট বর্তমানে চুক্তির ভিত্তিতে বিশ্ববিদ্যালয়ের চাকরিতে রয়েছেন, যাদের বেশিরভাগই ইউনিয়নের সদস্য।

ঘ) ০৬.১১.২০১৩ তারিখের বিজ্ঞাপনের পরপরই ইউনিয়ন কর্তৃক ২০১৩ সালের রিট পিটিশন (সি) নং৭৯২৯ দাখিল করা হয়।

"(i) আবেদনকারী ইউনিয়নের সদস্য এবং চুক্তি/অ্যাডহক/দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে কর্মরত অন্যান্য

আবেদনকারীদের বয়স শিথিল করার পর স্থায়ী মর্যাদা প্রদানের জন্য একটি পরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য উত্তরদাতাদের নির্দেশ দেওয়া;

(ii) বিশ্ববিদ্যালয়/কলেজের সহকারী অধ্যাপকদের ক্ষেত্রে, উত্তরদাতা নং ১-এর দ্বারা প্রদত্ত গ্রেডের ন্যূনতম বেতনের হারে আবেদনকারী ইউনিয়নের সকল সদস্য এবং অন্যান্য আবেদনকারীদের বেতন প্রদানের জন্য উত্তরদাতা নং ১-কে নির্দেশ দেওয়া;

(iii) আবেদনকারী ইউনিয়নের সকল সদস্য এবং অন্যান্য আবেদনকারী যারা প্রতি বছর ছয় মাস বা ২৪০ দিন অ্যাডহক/চুক্তি/দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে উত্তরদাতা নং ১-এর সাথে কাজ করেছেন, তাদের নিয়োগের তারিখ(গুলি) থেকে উৎপাদনশীলতা-সম্পর্কিত বোনাস প্রদানের জন্য উত্তরদাতা নং ১-কে নির্দেশ দেওয়া;

(iv) ভবিষ্যতে সমস্ত শূন্যপদ পূরণ করার জন্য উত্তরদাতা নং ১ এবং যখন তারা কোনও এড়ানোর জন্য ঘটনার ছয় মাসের মধ্যে উদ্ভূত হয় ভবিষ্যতে অ্যাডহক/চুক্তিভিত্তিক ব্যবস্থা;

(v) মহিলা কর্মচারীদের ম্যাটেমিটি ছুটি এবং অন্যান্য সুবিধা প্রদানের জন্য উত্তরদাতা নং ১-কে নির্দেশ দেওয়া; খরচ সহ এই রিট পিটিশনের অনুমতি দেওয়া; এবং

(vi) ন্যায়বিচারের স্বার্থে অন্য কোনও উপযুক্ত আদেশ এবং/অথবা নির্দেশ পাস করা যা এই মাননীয় আদালত ন্যায়বিচারের স্বার্থে উপযুক্ত এবং উপযুক্ত বলে মনে করে।

ঙ) হাইকোর্টের একজন একক বিচারক তাঁর তারিখের ১৬.১২.২০১৩-এর আদেশে উক্ত রিট পিটিশনটি প্রত্যাখ্যান করেছেন। সচিব, কর্ণাটক রাজ্য এবং অন্যান্যরা বনাম উমাদেবী ও অন্যান্যরা'-এর এই আদালতের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করে। এটি পর্যবেক্ষণ করা হয়েছিলঃ-

"২) বর্তমান পিটিশনে যে সমস্ত বিষয় আহ্বান করা হয়েছে, সেগুলি সুপ্রিম কোর্টের সাংবিধানিক বেঞ্চের রায়ে সচিব, রাজ্য সচিব এবং অন্যান্যরা বনাম উমাদেবী ও অন্যান্যরা, (২০০৬) ৪ এস. সি. সি ১-এর ক্ষেত্রে আবেদনকারীদের বিরুদ্ধে নিষ্পত্তি হয়েছে। 'উমাদেবী (উপরে)-র ক্ষেত্রে সুপ্রিম কোর্ট নিম্নলিখিত অনুপাত নির্ধারণ করেছেঃ

"(১) নিয়মিতকরণের আগে যে প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করতে হবে সেগুলি হলঃ-

(ক) (i) কি কোনও অনুমোদিত পদ ছিল (আদালত পদ সৃষ্টির নির্দেশ দিতে পারে না কারণ রাজ্যের আর্থিক অবস্থা খারাপ হতে পারে),

১) (২০০৬) ৪ এস. সি. সি . ১

(ii) কোন শূন্যপদ আছে কি, **(iii)** যোগ্য ব্যক্তি এবং **(iv)** সমস্ত সম্ভাব্য ব্যক্তিকে আহ্বান করার নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নিয়োগ এবং কোন প্রক্রিয়ায় প্রার্থীদের মধ্যে আন্তঃপ্রতিযোগিতা জড়িত।

(খ) নিয়োগ প্রক্রিয়ায় কোনও অনিয়ম যদি বিষয়টির মূলে না যায় তবেই আদালত তা ক্ষমা করতে পারে।

(II) শূন্যপদে অনুমোদিত পদগুলির জন্য, এই ধরনের পদগুলি নির্ধারিত পদ্ধতির নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়া দ্বারা পূরণ করতে হবে অন্যথায়, অনুচ্ছেদ ১৪,১৬,৩০৯,৩১৫,৩২০ ইত্যাদি থেকে প্রবাহিত সাংবিধানিক আদেশ লঙ্ঘন করা হয়।

(III) প্রয়োজনীয় পরিস্থিতির অস্তিত্বের ক্ষেত্রে সরকারের কোনও প্রকল্পের জন্য চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী বা নৈমিত্তিক শ্রমিক বা কর্মচারী নিয়োগের অধিকার রয়েছে, তবে, এই ধরনের ব্যক্তিরা নিজেদের মধ্যে একটি শ্রেণী গঠন করে এবং তারা নিয়মিত কর্মচারীদের সাথে সমতা দাবি করতে পারে না (সম্ভবত সমান কাজের জন্য সমান বেতন ব্যতীত) যারা একটি পৃথক শ্রেণী গঠন করে। এই ধরনের অস্থায়ী কর্মচারীরা শোষণ নিয়মিতকরণের বৈধ প্রত্যাশা দাবি করতে পারে না কারণ তারা জানত যে তারা কখন নিযুক্ত হয়েছিল যে তারা অস্থায়ী ছিল কারণ সরকার নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়া অনুসরণ না করে নিয়মিতকরণের আশ্বাস দেয়নি এবং দিতে পারে না। এই ধরনের অনিয়মিত নিযুক্ত ব্যক্তিরা অনুচ্ছেদ ২১ লঙ্ঘনের অভিযোগে নিয়মিতকরণের দাবি করতে পারে না।এছাড়াও নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সরকারি কর্মসংস্থানের জন্য অপেক্ষা করা লক্ষ লক্ষ মানুষের পক্ষে ন্যায্যতা নিয়মিতকরণের দাবি করা সীমিত সংখ্যক অনিয়মিতভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিদের পক্ষে ন্যায্যতার চেয়ে বেশি।

(IV) একবার অনুমোদিত পদে শূন্যপদ থাকলে নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়া ছাড়া এই ধরনের শূন্যপদ পূরণ করা যাবে না এবং এইভাবে আদালত বা নির্বাহী কেউই নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়া অনুসরণ না করে এই ধরনের পদে নিযুক্ত ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত বা নিয়মিত করার জন্য কোনও পরিকল্পনা তৈরি করতে পারে না।

(V) অনিয়মিতভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়া বন্ধ করা হবে না। আদালতকে এই ধরনের অনিয়মিতভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিদের নিয়োগ অব্যাহত রাখার জন্য অন্তর্বর্তীকালীন আদেশ জারি করা উচিত নয় কারণ এর ফলে নিয়মিত নিয়োগ পদ্ধতির মাধ্যমে নিয়োগ বন্ধ হয়ে যাবে।

VI)যদি অনুমোদিত পদ শূন্য থাকে এবং নিয়মিত নিয়োগ প্রক্রিয়া ছাড়াই যোগ্য ব্যক্তিদের নিয়োগ করা হয়,

তাহলে উমা দেবীর' রায় গৃহীত হওয়ার পর যারা আদালতের আদেশ ছাড়াই ১০ বছরেরও বেশি সময় ধরে কাজ করেছেন, তাদের সংশ্লিষ্ট সংস্থা কর্তৃক প্রণীত প্রকল্পের আওতায় নিয়মিত করা হবে।

(VI) উপরোক্ত আইন যা ইউনিয়নের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং রাজ্যগুলি রাজ্যের সমস্ত যন্ত্রপাতির ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হবে সংবিধানের ১২ নং অনুচ্ছেদ দ্বারা শাসিত।

"৩)উমাদেবীর ক্ষেত্রে রায়ের অনুচ্ছেদ-৪-এ বিশেষভাবে নির্দেশ দেওয়া হয়েছে যে, যে ব্যক্তিরা কেবল অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক/নৈমিত্তিক কর্মচারী এবং যারা প্রতিষ্ঠিত পদ্ধতি অনুযায়ী নিয়মিত নিয়োগ পাননি, তাদের অনুরোধে নিয়মিত নির্বাচন বা নিয়োগ রোধ করার আদেশ জারি করা থেকে আদালতকে বিরত থাকতে হবে। সুপ্রিম কোর্ট আরও পর্যবেক্ষণ করেছে যে, নিয়মিত নিয়োগ রোধ করার আদেশগুলি সরকারী কর্মসংস্থানের সাংবিধানিক প্রকল্পকে পরাজিত করে এবং ভারতের সংবিধানের ২২৬ নং অনুচ্ছেদের অধীনে ক্ষমতা প্রয়োগ করা অবৈধতা, অনিয়ম বা অনিয়ম ডি স্থায়ী করার জন্য বা সরকারী কর্মসংস্থানের পুরো প্রকল্পকে ব্যাহত করার জন্য ব্যবহার করা যাবে না।

৪)বর্তমান ক্ষেত্রে, এটি বিতর্কিত হতে পারে না এবং হতে পারে না যে, '৬.১১.২০১৩' তারিখের বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে যে পদগুলির জন্য বিজ্ঞাপন দেওয়া হয়েছে, সেই পদগুলির অনুসারে নিয়োগ দেওয়া হবে নিয়মিত পদ বা স্থায়ী পদগুলির ক্ষেত্রে। তদনুসারে, উমাদেবীর ক্ষেত্রে রায়ের অনুপাতের পরিপ্রেক্ষিতে এবং আরও বিশেষ করে এর ৪ নং অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে, এই আদালত নিয়মিত নির্বাচন প্রক্রিয়ায় বাধা দিতে পারে না। আমি উল্লেখ করতে পারি যে, উত্তরদাতা নং-এর জন্য বিদ্বান প্রবীণ আইনজীবী বলেছেন যে, ইউজিসি দ্বারা নিয়মিত নিয়োগের উপর নিষেধাজ্ঞার কারণে এখন বিজ্ঞাপিত পদগুলিতে নিয়মিত কর্মসংস্থান আগে দেওয়া যায়নি। যেহেতু সেই নিষেধাজ্ঞা প্রত্যাহার করা হয়েছে, তাই এখন নিয়মিত পদগুলি পূরণ করার জন্য বিজ্ঞাপন দেওয়া হচ্ছে।আমি উল্লেখ করতে পারি যে, আমি উত্তরদাতা নং-এর পক্ষ থেকে নথির বিবৃতিটি গ্রহণ করছি যে, বিশ্ববিদ্যালয় তার চাকরিতে সমস্ত প্রার্থীকে বয়সের ছাড় দিতে চলেছে যা সেই কর্মচারীর দ্বারা নৈমিত্তিক/অ্যাডহক/অস্থায়ী মর্যাদার ভিত্তিতে কাজ করার সময় প্রদত্ত পরিষেবার দৈর্ঘ্য হবে। এই বিবৃতিটি ৫.১২.২০১৩ তারিখের চিঠি অনুসারে দেওয়া হয়েছে যা নথিতে রাখা হয়েছে।

৫) আবেদনকারীর পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী যুক্তি দিতে চান যে, বিবাদী-বিশ্ববিদ্যালয়

৩০.৫.২০১৩ তারিখের পূর্ববর্তী বিজ্ঞাপন অনুসারে চুক্তিভিত্তিক ব্যক্তিদের নিয়োগ করছে এবং উমাদেবীর ক্ষেত্রে সুপ্রিম কোর্টের রায়ের অনুপাতের পরিপ্রেক্ষিতে যা করা উচিত নয়। এই যুক্তি হল বিভিন্ন কারণে ভুল ধারণা করা হয়েছে। প্রথমত, উমাদেবীর ক্ষেত্রে (উপরে) এটি বলে না যে রাজ্য স্থায়ী নিয়োগ করতে বাধ্য নয়। প্রকৃতপক্ষে, 'উমাদেবী' পরিস্থিতি অনুযায়ী রাষ্ট্র এবং রাষ্ট্রের উপকরণগুলিকেও চুক্তিভিত্তিক/নৈমিত্তিক/অস্থায়ী নিয়োগ করার অনুমতি দেয়।যাই হোক না কেন, এই যুক্তিটিও প্রত্যাখ্যান করা হচ্ছে কারণ নির্দেশ বিষয়ক বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী বলেছেন যে ৩০.৫.২০১৩ তারিখের বিজ্ঞাপনে বিজ্ঞাপিত পদগুলি আসলে ৬.১১.২০১৩ তারিখে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনের সাথে মিশে গেছে, যার মাধ্যমে এই ধরনের পদগুলিতে নিয়োগ কেবল নিয়মিত নিয়োগ এবং স্থায়ী নিয়োগ হিসাবে করা হবে।"

চ) ০৬.১১.২০১৩ তারিখের বিজ্ঞাপন অনুসারে নিয়োগ প্রক্রিয়ায় চুক্তির ভিত্তিতে নিযুক্ত জুনিয়র অ্যাসিস্ট্যান্টরাও অংশ নিয়েছিলেন। সমস্ত চুক্তিবদ্ধ নিয়োগকারীদের বয়সের ছাড় দেওয়া হয়েছিল। তবে, বিশ্ববিদ্যালয় দ্বারা কেবল ১২০ টি নিয়মিত নিয়োগ করা যেতে পারে যার মধ্যে ১০ জন চুক্তিভিত্তিক নিয়োগপ্রাপ্ত এবং ইউনিয়নের সদস্য ছিলেন।

ছ) রিট পিটিশন খারিজ হওয়ায় ইউনিয়ন হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চে এল. পি. এ. নং ৯৮৯/২০১৩ দায়ের করে। উক্ত আপিল বিচারাধীন থাকাকালীন, ইউনিয়নের সদস্যদের সম্পর্কিত প্রকৃত বিবরণ নথিতে রাখা হয়েছিল, যা দেখায় যে ২০০৩ সালে প্রথম চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী নিয়োগ করা হয়েছিল এবং শেষ নিয়োগপ্রাপ্তরা ২০১৩ সালের ছিল। বিবরণগুলি নিম্নরূপ সারণীবদ্ধ করা যেতে পারেঃ

ক্রমিক নং	নিয়োগের বছর	চুক্তিবদ্ধ নিয়োগকারীর সংখ্যা
১	২০০৩	১২
২	২০০৪	৭
৩	২০০৫	১৯
৪	২০০৬	৩৭
৫	২০০৭	৩৬
৬	২০০৮	১৯
৭	২০০৯	৩৩
৮	২০১০	১৪
৯	২০১১	১২
১০	২০১২	১
১১	২০১৩	২
	মোট	১৯২

চুক্তি কর্মচারী ইউনিয়ন [উদয় উমেশ ললিত, বিচারপতি]

জ) তার রায় এবং তারিখ ২২.১১.২০১৬-এর আদেশের মাধ্যমে, হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ উপরে উল্লিখিত পরিমাণে আপিলের অনুমতি দেয় এবং বিশ্ববিদ্যালয়কে ০৬.১১.২০১৩ তারিখের বিজ্ঞপ্তির পরিপ্রেক্ষিতে নির্বাচনের জন্য একটি উপযুক্ত পরীক্ষার নকশা তৈরি ও পরিচালনা করার নির্দেশ দেওয়া হয়।

ঝ) ক্ষুব্ধ হয়ে বিশ্ববিদ্যালয় তাত্ক্ষণিক আপিল দায়ের করে। ইউনিয়ন ২০২১ সালের এসএলপি (সি) নং ৪৯০৬ থেকে উদ্ভূত ২০২১ সালের দেওয়ানী আপিল নং ১০০৮ নামে একটি স্বাধীন আপিলও পছন্দ করে। তার অন্তর্বর্তীকালীন আদেশ দ্বারা ০৪.০৭.২০১৭, বিশেষ পরীক্ষা নেওয়ার নির্দেশটি এই আদালত স্থগিত করেছিল, তবে এটি নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল যে চুক্তি কর্মচারীরা পরবর্তী দফার নির্বাচন না হওয়া পর্যন্ত অস্থায়ী ভিত্তিতে তাদের দ্বারা অধিষ্ঠিত পদে কাজ চালিয়ে যাবেন। তবে চুক্তি কর্মচারীদের ভবিষ্যতে স্থির করে যে কোনও নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশ নেওয়ার স্বাধীনতা দেওয়া হয়েছিল।

ঞ) যখন এই আদালতে ২২.১০.২০১৯-এ এই আপিলগুলি উত্থাপিত হয়েছিল, তখন উল্লেখ করা হয়েছিল যে ২০১৩ সালে বাছাইয়ের পরেও নিয়মিত শূন্যপদ রয়ে গেছে। তাই বিশ্ববিদ্যালয়কে স্থিতির ইঙ্গিত করে একটি উপযুক্ত হলফনামা দাখিল করার নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল।

১৩.১১.২০১৯ তারিখের হলফনামায় বিশ্ববিদ্যালয় ইঙ্গিত দিয়েছে যে জুনিয়র অ্যাসিস্ট্যান্টদের ১২৪টি নিয়মিত পদ তখন খালি ছিল।

ট) বিশ্ববিদ্যালয়ের পক্ষ থেকে দাখিল করা ০৯.০৩.২০২১ তারিখের হলফনামায় বলা হয়েছে যে, চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুবিধার্থে বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক বয়সের ছাড়ের পাশাপাশি চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী হিসাবে প্রদত্ত পরিষেবার জন্য নির্দিষ্ট সুবিধা দেওয়া হবে। উল্লিখিত হলফনামার ৬ ও ৭ অনুচ্ছেদ নিম্নরূপঃ

"৬) এই আদালতের আদেশের পরিপ্রেক্ষিতে, চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করতে সক্ষম করার জন্য, বর্তমান নিয়োগ প্রক্রিয়ায় বিশ্ববিদ্যালয়ে কর্মরত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের জন্য উচ্চ বয়সসীমার সাপেক্ষে একটি ব্যাপক বয়সের ছাড় দেওয়া হয়েছে।

৭) উপরোক্ত ছাড়াও, চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীর চাকরির বছরের সংখ্যার উপর নির্ভর করে, যোগ্যতা চূড়ান্ত করার সময় তাদের সর্বোচ্চ ১০টি অতিরিক্ত নম্বর দেওয়া হবে।

৬) শুনেছেন শ্রী সন্তোষ কুমার, বিশ্ববিদ্যালয়ের বিজ্ঞ আইনজীবী এবং শ্রী কলিন গনজালভেস, ইউনিয়নের বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী।

বিজ্ঞ আইনজীবী জনাব সন্তোষ কুমার কর্তৃক দাখিল করা হয়েছিল যে হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক জারি করা নির্দেশাবলী

উমাদেবী[১] মামলায় এই আদালত কর্তৃক ঘোষিত আইন এবং অফিসিয়াল লিকুইডেটর বনাম দয়ানন্দ এবং অন্যান্যরা[২] মামলায় এই আদালতের পরবর্তী সিদ্ধান্তের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়।পরবর্তী নির্বাচনের ক্ষেত্রে যেখানে ০৯.০৩.২০২১ তারিখের হলফনামার ৬ এবং ৭ অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে সুবিধাগুলি বাড়ানো হবে, এটি জমা দেওয়া হয়েছিল যে পরীক্ষায় মোট নম্বর ৩০০ হবে এবং ১০ নম্বর অনুদানের অর্থ হবে ৩.৩৩% সুবিধা।

অন্যদিকে, বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী গনজালভেস বলেছিলেন যে উমাদেবীতে এই আদালতের সিদ্ধান্তের পরেও এই আদালত কিছু ক্ষেত্রে নিয়মিতকরণের সুবিধা বাড়িয়েছে। তিনি কর্ণাটক রাজ্য এবং অন্যান্যরা বনাম এম.এল. কেশরী এবং অন্যান্যরা[৩] মামলায় এই আদালতের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করেছিলেন; গুজরাট রাজ্য এবং অন্যান্যরা বনাম পিডব্লিউডি কর্মচারী ইউনিয়ন এবং অন্যান্যরা[৪]; নিহাল সিং এবং অন্যান্যরা বনাম পাঞ্জাব রাজ্য এবং অন্যান্যরা[৫]; শিও নারায়ণ নগর এবং অন্যান্যরা বনাম উত্তরপ্রদেশ রাজ্য এবং অন্যান্যরা[৬]; এবং নরেন্দ্র কুমার তিওয়ারি এবং অন্যান্যরা বনাম ঝাড়খণ্ড রাজ্য এবং অন্যান্যরা[৭]।

৭)উমাদেবীতে এই আদালতের সাংবিধানিক বেঞ্চের সিদ্ধান্তটি ১০.০৪.২০০৬-এ ঘোষণা করা হয়েছিল, সেই সময়ের মধ্যে, প্রথমদিকের চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা মাত্র ৩-৪ বছর চাকরি করেছিলেন এবং বেশিরভাগ চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী উমাদেবীতে সিদ্ধান্তের পরে নিযুক্ত ছিলেন।

উমাদেবীর সিদ্ধান্তের ৪৭,৪৯ এবং ৫৩ অনুচ্ছেদে এই আদালত বলেছেঃ -

"৪৭) যখন কোনও ব্যক্তি কোনও অস্থায়ী চাকরিতে প্রবেশ করেন বা চুক্তিভিত্তিক বা নৈমিত্তিক কর্মী হিসাবে নিযুক্ত হন এবং প্রাসঙ্গিক নিয়ম বা পদ্ধতি দ্বারা স্বীকৃত যথাযথ নির্বাচনের উপর ভিত্তি করে নিযুক্ত না হন, তখন তিনি নিয়োগটি অস্থায়ী, নৈমিত্তিক বা চুক্তিভিত্তিক প্রকৃতির হওয়ার পরিণতি সম্পর্কে সচেতন হন। এই ধরনের ব্যক্তি পদে নিশ্চিত হওয়ার জন্য বৈধ প্রত্যাশার তত্ত্বটি আহ্বান করতে পারবেন না যখন পদে নিয়োগ কেবল নির্বাচনের জন্য যথাযথ পদ্ধতি অনুসরণ করে এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে, পাবলিক সার্ভিস কমিশনের সাথে পরামর্শ করে করা যেতে পারে।

২) (২০০৮) ১ এস.সি.সি. ১

৩) (২০১০) ৯ এস.সি.সি. ২৪৭ [অনুচ্ছেদ ৭ ও ৮]

৪) (২০১৩) ১২ এস. সি. সি ৪১৭ [অনুচ্ছেদ ২৭]

৫) (২০১৩) ১৪ এস.সি.সি. ৬৫

৬) (২০১৭) ১৪ স্কেল ২৪৭ [অনুচ্ছেদ ৮] = (২০১৮) ১৩ এস.সি.সি.৪৩২

৭) (২০১৮) ৮ এস.সি.সি ২৩৮

অতএব, অস্থায়ী, চুক্তিভিত্তিক বা অস্থায়ী কর্মচারীদের দ্বারা বৈধ প্রত্যাশার তত্ত্ব সফলভাবে এগিয়ে নেওয়া সম্ভব নয়। এটিও বলা যায় না যে, রাজ্য এই ব্যক্তিদের নিযুক্ত করার সময় কোনও প্রতিশ্রুতি দিয়েছে যে তারা যেখানে আছেন সেখানে চালিয়ে যাবেন বা তাদের স্থায়ী করবেন। রাষ্ট্র সাংবিধানিকভাবে এই ধরনের প্রতিশ্রুতি দিতে পারে না। এটিও স্পষ্ট যে এই তত্ত্বটি পদে স্থায়ী হওয়ার ইতিবাচক ত্রাণ চাইতে আহ্বান করা যাবে না।

৪৯। এটি যুক্তি দেওয়া হয় যে কর্মচারীদের নিয়মিত না করার ক্ষেত্রে রাষ্ট্রের পদক্ষেপ আইনের শাসনের কাঠামোর মধ্যে ন্যায্য ছিল না।আইনের শাসন রাজ্যকে সংবিধান দ্বারা পরিকল্পিত সি হিসাবে নিয়োগ করতে বাধ্য করে এবং যেভাবে আমরা আগে ইঙ্গিত করেছি। এই ক্ষেত্রে বেশিরভাগ ক্ষেত্রে, কোনও সন্দেহ নেই, কর্মচারীরা কিছু সময়ের জন্য কাজ করেছিলেন তবে এটি কর্মচারীদের অনুরোধে শুরু হওয়া ট্রাইবুনেল এবং আদালতে কার্যধারার মুলতুবির কারণেও আনা হয়েছে। উপরন্তু, এই প্রকৃতির যুক্তি গ্রহণ করার অর্থ হবে যে রাষ্ট্রকে সরকারী কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে অবৈধতা স্থায়ী করার অনুমতি দেওয়া হবে এবং এটি আমাদের, ভারতের জনগণের দ্বারা গৃহীত সাংবিধানিক পরিকল্পনার একটি অস্বীকার হবে।তাই এই যুক্তি মেনে নেওয়া সম্ভব নয় যে দৈনিক মজুরিতে নিযুক্ত সমস্ত ব্যক্তিকে স্থায়ী করার নির্দেশ অবশ্যই থাকতে হবে। যখন আদালত রিটের মাধ্যমে ত্রাণের জন্য আদালতে যায়, তখন আদালতকে অবশ্যই নিজেকে জিজ্ঞাসা করতে হবে যে তার আগে যে ব্যক্তির প্রয়োগ করার কোনও আইনি অধিকার ছিল কিনা। অত্যন্ত স্পষ্ট সাংবিধানিক পরিকল্পনার আলোকে, এটি বলা যায় না যে কর্মচারীরা স্থায়ী হওয়ার আইনি অধিকার প্রতিষ্ঠা করতে সক্ষম হয়েছেন যদিও তাদের প্রাসঙ্গিক নিয়মের পরিপ্রেক্ষিতে বা সংবিধানের ১৪ এবং ১৬ অনুচ্ছেদ মেনে কখনও নিয়োগ করা হয়নি।

৫৩) একটি দিক স্পষ্ট করা প্রয়োজন। এমন কিছু ঘটনা থাকতে পারে যেখানে অনিয়মিত নিয়োগ (অবৈধ নিয়োগ নয়) যেমনটি এস.ভি. নারায়ণপ্পা[৮], আর.এন. নানজুন্দাপ্পা[৯] এবং বি.এন. নাগরাজন[১০]-এ ব্যাখ্যা করা হয়েছে এবং উপরে অনুচ্ছেদ ১৫-এ উল্লেখ করা হয়েছে,

৮)এ.আই.আর. ১৯৬৭ এয়া.সি. ১০৭১

৯)(১৯৭২) ১ এস.সি.সি. ৪০৯

১০)(১৯৭৯) ৪ এস.সি.সি. ৫০৭

যথাযথভাবে অনুমোদিত শূন্য পদে যথাযথভাবে যোগ্য ব্যক্তিদের নিয়োগ করা হয়েছে এবং কর্মচারীরা দশ বছর বা তার বেশি সময় ধরে কাজ করে চলেছেন কিন্তু আদালত বা ট্রাইব্যুনালের আদেশের হস্তক্ষেপ ছাড়াই। এই ধরনের কর্মচারীদের পরিষেবাগুলির নিয়মিতকরণের প্রশ্নটি এই আদালতের দ্বারা নির্ধারিত নীতির আলোকে যোগ্যতার ভিত্তিতে বিবেচনা করতে হতে পারে।এই প্রেক্ষাপটে, কেন্দ্রীয় সরকার, রাজ্য সরকার এবং তাদের সংশ্লিষ্ট সংস্থাগুলিকে এককালীন ব্যবস্থা হিসাবে এই ধরনের অনিয়মিত নিয়োগপ্রাপ্তদের পরিষেবা নিয়মিত করার পদক্ষেপ নিতে হবে, যাঁরা যথাযথভাবে অনুমোদিত পদে দশ বছর বা তার বেশি সময় ধরে কাজ করেছেন, কিন্তু আদালত বা ট্রাইবুনেলের আদেশের আড়ালে নয় এবং আরও নিশ্চিত করতে হবে যে, যে শূন্য অনুমোদিত পদগুলি পূরণ করার জন্য নিয়মিত নিয়োগ করা হচ্ছে. যে ক্ষেত্রে অস্থায়ী কর্মচারী বা দিনমজুর নিয়োগ করা হচ্ছে। এই তারিখ থেকে ছয় মাসের মধ্যে প্রক্রিয়াটি শুরু করতে হবে।আমরা এটাও স্পষ্ট করে দিচ্ছি যে, এই রায়ের ভিত্তিতে যদি ইতিমধ্যেই কোনও নিয়মানুবর্তিতা করা হয়, কিন্তু বিচারাধীন না হয়, তা হলে তা পুনরায় খোলার প্রয়োজন নেই, তবে সাংবিধানিক প্রয়োজনীয়তাকে উপেক্ষা করা এবং সাংবিধানিক পরিকল্পনা অনুযায়ী যথাযথভাবে নিযুক্ত না হওয়া ব্যক্তিদের নিয়মিতকরণ বা স্থায়ী করা উচিত নয়।

৮)উমাদেবীর সিদ্ধান্ত এবং এই মামলার অন্যান্য প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্তগুলি এই আদালতের তিনজন বিচারপতির বেঞ্চ দ্বারা অফিসিয়াল লিকুইডেটর বনাম দয়ানন্দ এবং অন্যান্যরা[২] মধ্যে বিবেচনা করা হয়েছিল। সেই ক্ষেত্রে, কলকাতা হাইকোর্ট এবং দিল্লি হাইকোর্টের সিদ্ধান্তগুলি বিরধিতার মধ্যে ছিল। কলকাতা হাইকোর্টের একক বিচারক গ্রুপ 'সি' কর্মীদের অন্তর্ভুক্ত করার নির্দেশ দিয়েছিলেন, যা ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা অনুমোদিত হয়েছিল। একইভাবে, দিল্লি হাইকোর্টের একক বিচারক রিট আবেদনকারীদের উপযুক্ত মাপকাঠিতে ফিটমেন্ট এবং পদোন্নতির মতো সুবিধার সাথে অন্তর্ভুক্ত করার নির্দেশ দিয়েছিলেন যা ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা আপিলে নিশ্চিত করা হয়েছিল।এই আদালত বিরোধিতাটি গ্রহণ করে এবং কলকাতা হাইকোর্ট এবং দিল্লি হাইকোর্টের জারি করা নির্দেশগুলি বাতিল করে দেয়। রায় দেওয়ার সময়, এই আদালত নিম্নলিখিত মন্তব্যগুলি করেছিলঃ -

"৫২. ... এই প্রসঙ্গে, আমরা এটাও উল্লেখ করতে পারি যে যদিও অফিসিয়াল লিকুইডেটররা কোম্পানি-বেতনভুক্ত কর্মী নিয়োগের জন্য বিজ্ঞাপন জারি করেছে এবং এক ধরণের নির্বাচন করেছে বলে মনে হচ্ছে, তবুও আরও যোগ্য এবং মেধাবী ব্যক্তিরা অবশ্যই আবেদন করা থেকে বিরত থাকবেন

কারণ তারা জানতেন যে নিয়োগটি নির্দিষ্ট বেতনের একটি নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য হবে এবং লিকুইডেশন প্রক্রিয়া শেষ হওয়ার সাথে সাথে তাদের নিয়োগের সমাপ্তি ঘটবে। এর ফলস্বরূপ, কেবলমাত্র মাঝারি মানুষদের অবশ্যই বিজ্ঞাপনে সাড়া দিতে হবে এবং কোম্পানির বেতনভোগী কর্মী হিসাবে যোগদান করতে হবে। এই পরিস্থিতিতে, সমস্ত কোম্পানির বেতনভোগী কর্মীদের শোষণের নির্দেশকে সংবিধানের ১৪ এবং ১৬ অনুচ্ছেদে অন্তর্ভুক্ত সমতার মতবাদের লঙ্ঘন হিসাবে বিবেচনা করতে হবে।

[জোর যোগ করা হয়েছে]

৭৫) সংবিধানের ১৪১ অনুচ্ছেদের ভিত্তিতে উমাদেবীর সাংবিধানিক বেঞ্চের রায় এই আদালত সহ সমস্ত আদালতের জন্য বাধ্যতামূলক, যতক্ষণ না বৃহত্তর বেঞ্চ তা বাতিল করে দেয়। সাংবিধানিক বেঞ্চের রায়ের অনুপাতের পরে বিভিন্ন দুই বিচারপতির বেঞ্চ অস্থায়ী/অস্থায়ী/দৈনিক মজুরি/নৈমিত্তিক কর্মচারীদের দ্বারা প্রদত্ত পরিষেবা নিয়মিতকরণের দাবি গ্রহণ করতে অস্বীকার করার জন্য বা এই ধরনের কর্মচারীদের-ইন্ডিয়ান ড্রাগস অ্যান্ড ফার্মাসিউটিক্যালস লিমিটেড বনাম ওয়ার্কম্যান,[১১] "গঙ্গাধর পিল্লাই বনাম সিমেন্স লিমিটেড",[১২] "কেন্দ্রীয় বিদ্যালয় সংগঠন বনাম এল. ভি. সুব্রামান্যেশ্বর",[১৩] "হিন্দুস্তান অ্যারোনটিক্স লিমিটেড বনাম বাহাদুর সিং",[১৪] ।তবে, উত্তর প্রদেশ এসইবি বনাম পুরান চন্দ্র পান্ডে[১৫] মামলায়, যার উপর শ্রী গুপ্ত নির্ভরতা রেখেছেন, দুই বিচারকের একটি বেঞ্চ সাংবিধানিক বেঞ্চের রায়কে দুর্বল করার চেষ্টা করেছে এই পরামর্শ দিয়ে যে, সংবিধানের ১৪ অনুচ্ছেদ অনুসারে নিয়মিতকরণের দাবি করা হয়েছে এমন মামলায় উক্ত সিদ্ধান্ত প্রয়োগ করা যাবে না এবং এটি মানেকা গান্ধী বনাম ভারতীয় ইউনিয়ন[১৬] মামলায় সাত বিচারকের বেঞ্চের রায়ের সাথে সাংঘর্ষিক।

এই আদালতের দুই বিচারপতির বেঞ্চের পুরন চন্দ্র পান্ডে[১৬] মামলার রায় উমাদেবীতে এই আদালত কর্তৃক নির্ধারিত আইনের সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ বলে প্রমাণিত হয়েছিল।

১১) (২০০৭) ১ এসসিসি ৪০৮

১২) (২০০৭) ১ এসসিসি ৫৩৩

১৩)(২০০৭) ৫ এসসিসি ৩২৬

১৪) (২০০৭) ৬ এসসিসি ২০৭

১৫) (২০০৭) ১১ এসসিসি ৯২

১৬) (১৯৭৮) ১ এসসিসি ২৪৮

৯)প্রবীণ আইনজীবী শ্রী কলিন গনজালভেস যে সমস্ত সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করেছিলেন সেগুলি এই আদালতের দুই বিচারপতির বেঞ্চে ছিল এবং প্রতিটি ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীরা ১০ বছরেরও বেশি সময় ধরে চাকরি করেছিলেন এবং 'উমাদেবী'-তে সিদ্ধান্তের ৫৩ অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে সুবিধা দাবি করতে পারতেন। সেই সিদ্ধান্তগুলির মধ্যে শেষটিতে অর্থাৎ 'নরেন্দ্র কুমার তিওয়ারি'[৭]-তে, জমা দেওয়া হয়েছিল যে কর্মচারীরা নবগঠিত ঝাড়খণ্ড রাজ্যে ১০ বছরেরও বেশি চাকরি করেননি এবং তাই উমাদেবীতে সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে কোনও অধিকার ছিল না, 'এম. এল. এল'[৩]কেশরী-তে বিশদভাবে বর্ণিত এককালীন পদক্ষেপের ধারণার উপর নির্ভর করে", এটি পর্যবেক্ষণ করা হয়েছিলঃ-

৩) আপিলকারীরা হাইকোর্টের সামনে যুক্তি দেখিয়েছিলেন যে ঝাড়খণ্ড রাজ্য শুধুমাত্র ১৫-১১-২০০০-এ তৈরি করা হয়েছিল এবং তাই ১০-৪-২০০৬-এর কাট-অফ তারিখে ঝাড়খণ্ড রাজ্যের সাথে কেউ ১০ বছরের চাকরি শেষ করতে পারত না। অতএব, কেউই নিয়মিতকরণ বিধির সুবিধা পেতে পারে না যা পুরো আইন প্রণয়নের প্রক্রিয়াটিকে সম্পূর্ণ অর্থহীন করে তুলেছিল। আবেদনকারীরা উচ্চ আদালতে উল্লেখ করেছিলেন যে রাজ্যটি ১৮-৭-২০০৯ এবং ১৯-৭-২০০৯-এর উপর রেজোলিউশন জারি করেছে, যা রাজ্যের কিছু কর্মচারীদের নিয়মিতকরণের অনুমতি দিয়েছে, যারা স্পষ্টতই রাজ্যের সাথে ১০ বছরের চাকরিতে রাখেনি।ফলস্বরূপ, এটি জমা দেওয়া হয়েছিল যে আপিলকারীদের বিরুদ্ধে তাদের কোনও দোষ না থাকায় এবং অযৌক্তিক পদ্ধতিতে বৈষম্যমূলক আচরণ করা হয়েছিল।

৬)এককালীন পরিমাপের ধারণাটি 'কেশরী'-তে প্রতিবেদনের ৯,১০ এবং ১১ অনুচ্ছেদে আরও ব্যাখ্যা করা হয়েছে যা নিম্নরূপঃ (এসসিসি পৃষ্ঠা ২৫০-৫১, অনুচ্ছেদ ৯-১১)

"৯) এককালীন পরিমাপ "শব্দটি তার সঠিক পরিপ্রেক্ষিতে বুঝতে হবে। এর অর্থ সাধারণত এই হবে যে উমাদেবীতে সিদ্ধান্তের পরে, প্রতিটি বিভাগ বা প্রতিটি উপকরণকে এককালীন অনুশীলন করতে হবে এবং সমস্ত নৈমিত্তিক, দৈনিক মজুরি বা অ্যাডহক কর্মচারীদের একটি তালিকা প্রস্তুত করতে হবে যারা আদালত ও ট্রাইবুনেলের হস্তক্ষেপ ছাড়াই দশ বছরেরও বেশি সময় ধরে কাজ করছেন এবং তাদের একটি প্রক্রিয়া যাচাইয়ের সাপেক্ষে যে তারা শূন্য পদের বিরুদ্ধে কাজ করছেন এবং পদের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতার অধিকারী কিনা এবং যদি তা হয় তবে তাদের পরিষেবাগুলি নিয়মিত করুন।

চুক্তি কর্মচারী ইউনিয়ন [উদয় উমেশ ললিত, বিচারপতি]

১০) উমাদেবীতে সিদ্ধান্তের তারিখ থেকে ছয় মাস শেষে, বেশ কয়েকটি দৈনিক মজুরি/অ্যাডহক/নৈমিত্তিক কর্মচারীদের মামলা এখনও আদালতে বিচারাধীন ছিল। ফলস্বরূপ, বেশ কয়েকটি বিভাগ এবং যন্ত্রপাতি এককালীন নিয়মিতকরণ প্রক্রিয়া শুরু করেনি। অন্যদিকে, কিছু সরকারী বিভাগ বা যন্ত্রপাতি একাধিক কর্মচারীকে বিবেচনা থেকে বাদ দিয়ে এককালীন অনুশীলন গ্রহণ করেছিল এই ভিত্তিতে যে তাদের মামলাগুলি আদালতে বিচারাধীন ছিল বা নিখুঁত তদারকির কারণে।এই পরিস্থিতিতে, উমাদেবীর সিদ্ধান্তের ৫৩ অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে বিবেচিত হওয়ার অধিকারী কর্মচারীরা নিয়মিতকরণের জন্য বিবেচিত হওয়ার অধিকার হারাবেন না, কেবল এই কারণে যে তাদের মামলাগুলি বিবেচনা না করে এককালীন অনুশীলনটি সি সম্পন্ন হয়েছিল, বা উমাদেবীর ৫৩ অনুচ্ছেদে উল্লিখিত ছয় মাসের মেয়াদ শেষ হয়ে গেছে। এককালীন অনুশীলনে সমস্ত দৈনিক মজুরি/অ্যাডহক/নৈমিত্তিক কর্মচারীদের বিবেচনা করা উচিত যারা আদালত বা ট্রাইবুনেলের কোনও অন্তর্বর্তীকালীন আদেশের সুরক্ষা না নিয়ে ১০-৪-২০০৬ হিসাবে ১০ বছরের অবিচ্ছিন্ন চাকরিতে নিযুক্ত ছিলেন।যদি কোনও নিয়োগকর্তা উমাদেবীর ৫৩ নম্বর অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে এককালীন কাজটি করে থাকেন, কিন্তু উমাদেবীর ৫৩ নম্বর অনুচ্ছেদের সুবিধা পাওয়ার অধিকারী কিছু কর্মচারীর মামলা বিবেচনা না করেন, তবে সংশ্লিষ্ট নিয়োগকর্তাকে তাদের মামলাগুলিও এককালীন কাজের ধারাবাহিকতা হিসাবে বিবেচনা করা উচিত। এককালীন কাজটি তখনই শেষ হবে যখন উমাদেবীর ৫৩ নম্বর অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে বিবেচিত হওয়ার অধিকারী সমস্ত কর্মচারীরা এইভাবে বিবেচিত হবেন।

১১) উমাদেবীর ৫৩ অনুচ্ছেদে উল্লিখিত দিকের পিছনের বস্তুটি দ্বিগুণ। প্রথমটি হল নিশ্চিত করা যে যারা আরও বেশি রেখেছে। সুরক্ষা ছাড়াই দশ বছরেরও বেশি অবিচ্ছিন্ন পরিষেবা, উমাদেবীতে সিদ্ধান্তের তারিখের আগে আদালত বা ট্রাইবুনেলগুলির কোনও অন্তর্বর্তীকালীন আদেশ প্রদান করা হয়েছিল, তাদের দীর্ঘ পরিষেবার পরিপ্রেক্ষিতে নিয়মিতকরণের জন্য বিবেচনা করা হয়। দ্বিতীয়টি হল এটি নিশ্চিত করা যে বিভাগ/যন্ত্রপাতিগুলি দীর্ঘ সময়ের জন্য দৈনিক মজুরি/অ্যাডহক/নৈমিত্তিক ভিত্তিতে ব্যক্তিদের নিয়োগের অনুশীলনকে স্থায়ী করে না এবং তারপরে পর্যায়ক্রমে তাদের নিয়মিত করে যে তারা দশ বছরেরও বেশি সময় ধরে দায়িত্ব পালন করেছে, যার ফলে নিয়োগ এবং নিয়োগ সম্পর্কিত সাংবিধানিক বা বিধিবদ্ধ বিধানগুলি পরাজিত হয়। এই নির্দেশের প্রকৃত প্রভাব হল, যে সকল ব্যক্তি ১০-৪-২০০৬ তারিখ [উমাদেবী[১]-এ সিদ্ধান্তের তারিখ] তারিখে দশ বছরেরও বেশি সময় ধরে

কোনও আদালত বা ট্রাইব্যুনালের অন্তর্বর্তীকালীন আদেশের সুরক্ষা ছাড়াই, প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন শূন্য পদে কর্মরত, তারা নিয়মিতকরণের জন্য বিবেচিত হওয়ার অধিকারী।উমাদেবীতে সিদ্ধান্তের ছয় মাসের মধ্যে নিয়োগকর্তা নিয়মিতকরণের এই ধরনের অনুশীলন গ্রহণ করেননি! অথবা এই ধরনের অনুশীলন কেবলমাত্র সীমিত কয়েকজনের ক্ষেত্রে করা হয়েছিল, এই ধরনের কর্মচারীদের অযোগ্য ঘোষণা করবে না, উমাদেবীতে উপরের নির্দেশের পরিপ্রেক্ষিতে নিয়মিতকরণের জন্য বিবেচনা করার অধিকার! এককালীন ব্যবস্থা হিসাবে।

৭)উমাদেবীতে সিদ্ধান্তের উদ্দেশ্য এবং অভিপ্রায় তাই দ্বিগুণ ছিল, যথা, ভবিষ্যতে অনিয়মিত বা অবৈধ নিয়োগ রোধ করা এবং দ্বিতীয়ত, অতীতে অনিয়মিতভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিদের সুবিধা প্রদান করা। উমাদেবীর সিদ্ধান্তের পর প্রায় এক দশক ধরে ঝাড়খণ্ড রাজ্য অনিয়মিত নিয়োগ অব্যাহত রেখেছিল।এটি একটি স্পষ্ট ইঙ্গিত যে এটি বিশ্বাস করে যে অনিয়মিত নিয়োগ অব্যাহত রাখা ঠিক ছিল, এবং যখনই প্রয়োজন হবে, অনিয়মিতভাবে নিযুক্ত কর্মচারীদের চাকরি থেকে বরখাস্ত করুন কারণ তারা অনিয়মিতভাবে নিযুক্ত হয়েছিল। এটি কর্মচারীদের নিয়মিতকরণের সুবিধা না দিয়ে এবং তাদের মাথার উপর ড্যামোক্লিসের তলোয়ার রেখে তাদের শোষণ ছাড়া আর কিছুই নয়। উমাদেবী এবং কেশরী ঠিক এটাই এড়াতে চেয়েছিলেন।

১০)নরেন্দ্র কুমার তিওয়ারির[৭] "সিদ্ধান্তটি সেই মামলার তথ্যের পটভূমিতে বুঝতে হবে।

১১)অতএব, বর্তমান মামলার চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা 'উমাদেবী' সিদ্ধান্তের ৫৩ অনুচ্ছেদের পরিপ্রেক্ষিতে নিয়মিতকরণের ছাড় দাবি করতে পারবেন না। হাইকোর্টের একক বিচারপতির দ্বারা তাদের আবেদন প্রত্যাখ্যান করা বেশ সঠিক ছিল এবং ডিভিশন বেঞ্চের এই বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার কোনও সুযোগ ছিল না।

১২)এটা সত্যি যে, যেদিন এই আদালত উমাদেবীর রায় দিয়েছিল, সেই দিন থেকে চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা প্রায় ৩ থেকে ৩ বছরের চাকরি পেয়েছিলেন। কিন্তু, এখন পর্যন্ত, তাঁদের অধিকাংশই চুক্তির ভিত্তিতে ১০ বছরের বেশি চাকরি করেছেন। যদিও নিয়মিতকরণের সুবিধা দেওয়া যায় না, তবুও জনসাধারণের বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে উপলব্ধ প্রতিভার সঙ্গে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করার জন্য তাঁদের অবশ্যই একটি সুযোগ দিতে হবে। শুধুমাত্র চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের জন্য একটি পৃথক এবং একচেটিয়া পরীক্ষা কোনও সমাধান হবে না কারণ এটি বিবেচনার ক্ষেত্রটিকে

চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের মধ্যেই সীমাবদ্ধ রাখবে। অন্যদিকে, বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক প্রস্তাবিত পদ্ধতি তাদের পরবর্তী নির্বাচনে অংশগ্রহণের জন্য পর্যাপ্ত সুযোগ এবং সুবিধা দেবে।

১৩)অতএব, আমরা নির্দেশ দিচ্ছি যে বিশ্ববিদ্যালয়ের দ্বারা নিযুক্ত সমস্ত সংশ্লিষ্ট চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের নিম্নলিখিত পরিবর্তন সহ ০৯.০৩.২০২১ তারিখের হলফনামার ৬ এবং ৭ অনুচ্ছেদে বর্ণিত সুবিধা প্রদান করা হবেঃ

(ক) কোনও যোগ্যতা ছাড়াই হলফনামার ৬ অনুচ্ছেদে বিবেচিত বয়সের ছাড়ের সুবিধা অবশ্যই সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের জন্য প্রসারিত করতে হবে।

(খ) হলফনামার ৭ নম্বর অনুচ্ছেদের সংশোধনী অনুসারে, ২০১১ সালে নিযুক্ত কর্মীদের পরবর্তী নির্বাচন প্রক্রিয়ায় ১০ নম্বরের সুবিধা দেওয়া হবে। চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীর নিয়োগের প্রতিটি অতিরিক্ত বছরের জন্য, অতিরিক্ত ৮ নম্বরের সর্বোচ্চ সীমা সাপেক্ষে আরও একটি নম্বরের সুবিধা দেওয়া হবে। অন্য কথায়, যদি ২০১০ সালে প্রথমবারের মতো কোনও চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী নিযুক্ত হন, তাহলে তিনি ১১ নম্বরের সুবিধা পাওয়ার যোগ্য হবেন, যেখানে ২০০৩ সাল থেকে নিযুক্ত একজনকে ১৮ নম্বর দেওয়া হবে, যেখানে ২০১১ সালে নিযুক্ত ব্যক্তি মাত্র ১০ নম্বরের সুবিধা পাবেন। ২০১২ এবং ২০১৩ সালের চুক্তিভিত্তিক নিয়োগপ্রাপ্তরা যথাক্রমে ৯ এবং ৮ নম্বরের সুবিধা পাবেন।

(গ) প্রার্থীদের কাছ থেকে আবেদন আহ্বানকারী পাবলিক বিজ্ঞপ্তি নির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করবে যে, ক্রমের পরিপ্রেক্ষিতে সুবিধাটি এই আদালত কর্তৃক গৃহীত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের প্রদান করা হবে যাতে অন্যান্য প্রার্থীদের পর্যাপ্ত বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হয়।

(ঘ) সকল চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী আগামী চার সপ্তাহের মধ্যে পরবর্তী নির্বাচনের জন্য তাদের প্রার্থীতা প্রদান করতে পারবেন এবং প্রস্তুতির জন্য পর্যাপ্ত সময় দেওয়ার জন্য, প্রার্থীদের কাছ থেকে আবেদনপত্র প্রাপ্তির তিন মাস পরেই পরীক্ষাটি গ্রহণ করা হবে।

১৪) আমরা দ্রুত যোগ করছি যে এই নির্দেশগুলি বিশ্ববিদ্যালয়ের বিজ্ঞ আইনজীবী শ্রী সন্তোষ কুমারের দুটি মৌলিক জমা দেওয়ার উপর ভিত্তি করে দেওয়া হয়েছে যে:

(i) পরীক্ষার মোট নম্বর হবে ৩০০ নম্বর এবং এইভাবে একজন চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীর সর্বোচ্চ সুবিধা হবে ১৮ নম্বর যা নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের তুলনায় ৬% সুবিধার সাথে সম্পর্কিত;

(ii) সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী অন্যথায় নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের অধিকারী এবং যোগ্য।

১৫) আমাদের দৃষ্টিতে, হলফনামার ৬ ও ৭ অনুচ্ছেদে উপরের নির্দেশ অনুযায়ী পরিবর্তনগুলি উদ্দেশ্যকে হ্রাস করবে। এই নির্দেশগুলি কেবল চুক্তিবদ্ধ কর্মচারীদের তাদের বয়স নির্বিশেষে নির্বাচন প্রক্রিয়ায় অংশ নেওয়ার সুযোগই দেবে না, বরং অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের তুলনায় তাদের কিছু সুবিধাও দেবে।

একইভাবে, যে সমস্ত চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীরা অন্যান্য চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের তুলনায় বেশি বছর ধরে কাজ করেছেন, তাঁদেরও তুলনামূলক সুবিধা থাকবে।

১৬)পরিশেষে, এটি অবশ্যই লক্ষ্য করতে হবে যে, শ্রী সন্তোষ কুমারের মতে, বর্তমানে বিশ্ববিদ্যালয়ে চুক্তির ভিত্তিতে ৩০০ জন জুনিয়র অ্যাসিস্ট্যান্ট কাজ করছেন, যেখানে বিজ্ঞাপিত পদের সংখ্যা মাত্র ২৩৬। যদিও এই সমস্ত ২৩৬টি পদই চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের দ্বারা সুরক্ষিত বলে ধরে নেওয়া হয়, তবুও চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের মধ্যে ৬৪ জন ব্যর্থ হয়ে পড়বেন।

অতএব সম্ভবত বলা যেতে পারে যে, প্রয়োজনীয় ২৩৬টি পদের বিপরীতে বিশ্ববিদ্যালয় প্রয়োজনীয় সংখ্যার বেশি সংখ্যক চুক্তিভিত্তিক কর্মচারী নিয়োগ করেছিল অথবা অবশিষ্ট পদ পূরণের জন্য আরও বিজ্ঞাপন হতে পারে।

আমাদের এই বিষয়ে যাওয়ার দরকার নেই এবং আমরা এই বলে সন্তুষ্ট থাকি যে ভবিষ্যতে যে কোনও নির্বাচনের ক্ষেত্রে, এই ধরনের ব্যর্থ চুক্তি কর্মীদের এই আদেশের পরিপ্রেক্ষিতে আরও একটি সুযোগ এবং সুবিধা দেওয়া হবে।

১৭)উপরোক্ত পর্যবেক্ষণের সাথে, এই আপিলগুলি নিষ্পত্তি করা হয়েছে। কোন খরচ নেই।

দেবিকা গুজরাল আপিল খারিজ করা হয়েছে।

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 ভাষায়বো ঝার 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।

/Sukanta Sen