[২০২১] ৮ এস. সি. আর. ৭৮০

কাপারো ইঞ্জিনিয়ারিং ইন্ডিয়া লিমিটেড

বনাম

উমেদ সিং লোধি এবং আরেকজন

(২০২১ সালের দেওয়ানী আপিল নম্বর ৫৮২৯-৫৮৩০)

২৬শে অক্টোবর, ২০২১

[এম. আর. শাহ এবং এ. এস. বোপান্না, বিচারপতিদ্বয়]

শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭: ধারা ৯ক – বদলির আদেশ – ধারা ৯ক-এর অধীনে অবৈধ পরিবর্তনের শামিল – আপিলকারীর দেওয়াস কারখানায় শ্রমিক হিসেবে নিযুক্ত উত্তরদাতা-কর্মচারীবৃন্দ – দেওয়াস থেকে প্রায় ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত চোপাঙ্কিতে বদলির আদেশ – বদলির পর, প্রশিক্ষণের পর, শ্রমিকদের সুপারভাইজার হিসেবে কাজ করার কথা ছিল – শিল্প বিরোধ – শ্রম আদালত খুঁজে পেয়েছে যে শ্রমিকদের – নয়জন – দেওয়াস থেকে দেওয়াসে নিযুক্ত ব্যক্তির সংখ্যা কমানোর উদ্দেশ্যে বদলি করা হয়েছিল এবং এই ধরনের কাজ আই.ডি. আইনের চতুর্থ তফসিলের ১১ নং ধারার আওতায় পড়ে এবং যেহেতু পরিবর্তনের কোনো নোটিশ দেওয়া হয়নি, তাই বদলির আদেশগুলি আই.ডি. আইনের ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন ছিল – শ্রম আদালত বিশেষভাবে সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে খুঁজে পেয়েছে যে বদলি কাজের প্রকৃতি পরিবর্তন করবে যেহেতু শ্রমিকরা দেওয়াসে শ্রমিক হিসেবে নিযুক্ত ছিল এবং চোপাঙ্কিতে বদলির পর তারা সুপারভাইজার হিসেবে কাজ করবে – নিয়োগকর্তা-ব্যবস্থাপনা শ্রম আদালতের আদেশকে হাইকোর্টের কাছে অসফলভাবে বিরোধিতা করেছিল – তাই বর্তমান আপিল – স্থির করে: শ্রমিকদের দেওয়াস থেকে প্রায় ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত চোপাঙ্কিতে বদলির আদেশ আই.ডি. আইনের চতুর্থ তফসিলের সাথে পঠিত ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন ছিল এবং তা স্বেচ্ছাচারী, বিদ্বেষপূর্ণ এবং হয়রানিমূলক ছিল – এই ধরনের বদলির মাধ্যমে তাদের "শ্রমিক" এর মর্যাদা "সুপারভাইজার"-এ পরিবর্তিত হবে – এইভাবে, চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির পর এবং সুপারভাইজার হিসেবে কাজ করার পর তারা আই.ডি. আইনের উপকারী বিধানগুলি থেকে বঞ্চিত হবে এবং সেইজন্য, চাকরির শর্তাবলী/চাকরির প্রকৃতি পরিবর্তিত হবে – এমনকি শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও পুরস্কার এবং একক বিচারক কর্তৃক প্রদত্ত বিতর্কিত রায় ও আদেশ থেকেও দেখা যায় যে আপিলকারী/নিয়োগকর্তা দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলির ন্যায্যতা প্রমাণ করতে ব্যর্থ হয়েছে, যা ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত এবং তাও তাদের কর্মজীবনের শেষ পর্যায়ে – শ্রম আদালত এবং হাইকোর্টের একক বিচারক প্রতিটি দিক বিস্তারিতভাবে আলোচনা ও বিবেচনা করেছেন।

আপিল খারিজ করে, আদালত

স্থির করে: ১.১ শ্রম আদালত এবং হাইকোর্টের একক বিচারক কর্তৃক নথিভুক্ত তথ্যের সমবর্তী সিদ্ধান্ত রয়েছে যে শ্রমিকদের দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলির আদেশ স্বেচ্ছাচারী, বিদ্বেষপূর্ণ, হয়রানিমূলক, অন্যায্য শ্রম অনুশীলন এবং শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন ছিল। সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে, বিশেষভাবে ডিডব্লিউ-১, ডিডব্লিউ-২ এবং পিডব্লিউ-১ ও পিডব্লিউ-২-এর জবানবন্দি বিবেচনা করে, শ্রম আদালত এই সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছিল যে সংশ্লিষ্ট উত্তরদাতা-শ্রমিকরা শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ২(ধ)-এর অধীনে শ্রমিক শ্রেণীতে ছিলেন এবং সেইজন্য, তারা শিল্প বিরোধ আইনের অধীনে সুরক্ষার অধিকারী ছিলেন; দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির মাধ্যমে কাজের পরিবর্তন হবে এবং সেইজন্য, চাকরির শর্তাবলীতে পরিবর্তন হবে এবং তা শিল্প বিরোধ আইনের চতুর্থ তফসিলের ১১ নং ধারার সাথে পঠিত ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন ছিল; নয়জন কর্মচারী-শ্রমিককে বদলি করার ফলে দেওয়াস কারখানায় শ্রমিক সংখ্যা হ্রাস পাবে; দেওয়াসে শ্রমিকরা শ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত ছিল এবং সেখানে নির্ভুল পাইপ তৈরির কাজ করা হয়, যেখানে চোপাঙ্কিতে নাট ও বোল্ট তৈরি করা হয়। শ্রম আদালতের এই সিদ্ধান্তগুলি নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে, যা এমনভাবে বিকৃত এবং/অথবা নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণের পরিপন্থী বলা যায় না। নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণ থেকে উঠে আসে যে সংশ্লিষ্ট উত্তরদাতা – কর্মচারীরা দেওয়াসে নিযুক্ত ছিল এবং দেওয়াসে ২৫ থেকে ৩০ বছরেরও বেশি সময় ধরে কাজ করছিল; তাদের সকলকে হঠাৎ করে বদলি করা হয়েছিল এবং তাও তাদের কর্মজীবনের শেষ পর্যায়ে; যেখানে তাদের বদলি করা হয়েছিল সেখানে কোনো শিক্ষা ও চিকিৎসা সুবিধা ছিল না এবং কারখানার ৪০-৫০ কিলোমিটারের মধ্যে কোনো আবাসিক এলাকা ছিল না এবং পরিবহনের কোনো ব্যবস্থা ছিল না। [অনুচ্ছেদ ৭ এবং ৭.১] [৭৯১-এ-এইচ; ৭৯২-এ]

১.২ ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ, যার মাধ্যমে শ্রমিকদের দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলি করা হয়েছিল, যা প্রায় ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত, তা শিল্প বিরোধ আইনের চতুর্থ তফসিলের সাথে পঠিত ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন এবং তা স্বেচ্ছাচারী, বিদ্বেষপূর্ণ এবং হয়রানিমূলক ছিল। এই ধরনের বদলির মাধ্যমে তাদের "শ্রমিক" এর মর্যাদা "সুপারভাইজার"-এ পরিবর্তিত হবে।

চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির পর এবং সুপারভাইজার হিসেবে কাজ করার পর তারা শিল্প বিরোধ আইনের উপকারী বিধানগুলি থেকে বঞ্চিত হবে এবং সেইজন্য, চাকরির শর্তাবলী/চাকরির প্রকৃতি পরিবর্তিত হবে। এমনকি শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও পুরস্কার এবং একক বিচারক কর্তৃক প্রদত্ত বিতর্কিত রায় ও আদেশ থেকেও দেখা যায় যে আপিলকারী/নিয়োগকর্তা নয়জন কর্মীকে দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলির ন্যায্যতা প্রমাণ করতে ব্যর্থ হয়েছে, যা ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত এবং তাও তাদের কর্মজীবনের শেষ পর্যায়ে। শ্রম আদালত এবং হাইকোর্টের একক বিচারক প্রতিটি দিক বিস্তারিতভাবে আলোচনা ও বিবেচনা করেছেন। [অনুচ্ছেদ ৭.৪, ৭.৫] [৭৯৩-জি-এইচ; ৭৯৪-এ-ডি]

১.৩.এখন, আপিলকারীর পক্ষ থেকে পেশ করা যুক্তির ক্ষেত্রে, যেখানে বদলি পরিষেবার শর্তাবলীর অংশ এবং সেইজন্য ধারা ৯ক প্রযোজ্য হবে না, সেই যুক্তি ভিত্তিহীন। প্রশ্নটি কেবল বদলি নিয়ে নয়, প্রশ্নটি বদলির ফলাফল নিয়ে। বর্তমান ক্ষেত্রে, কাজের প্রকৃতি/পরিষেবার শর্তাবলী পরিবর্তিত হবে এবং বদলির ফলে পরিষেবার শর্তাবলী পরিবর্তিত হবে এবং দেওয়াস কারখানায় কর্মী সংখ্যা হ্রাস পাবে, যার জন্য চতুর্থ তফসিল এবং ধারা ৯ক আকৃষ্ট হবে। [অনুচ্ছেদ ৭.৮] [৭৯৪-জি-এইচ; ৭৯৫-এ-বি]

অশোক কে. ঝা এবং অন্যান্যরা বনাম গার্ডেন সিল্ক মিলস লিমিটেড এবং আরেকজন, (২০০৯) ১০ এসসিসি ৫৮৪ : [২০০৯] ১৩ এসসিআর ৮৮৬; শৈলেন্দ্র কুমার বনাম বিভাগীয় বন আধিকারিক এবং আরেকজন, (২০১৭) এসসিসি অনলাইন এমপি ১৫১৪; যোগেন্দ্র সিং চৌহান বনাম ম্যানেজিং ডিরেক্টর, ইন্টাস ফার্মাসিউটিক্যালস লিঃ এবং অন্য, ডব্লিউএ নং ৪৬ অফ ২০২১; মধ্যপ্রদেশ রাজ্য এবং আরেকজন বনাম পাতিরাম, ডব্লিউএ নং ১৯৩২ অফ ২০১৯ (২০২০ এসসিসি অনলাইন এমপি ৩৬৬০); মুরারি লাল ছারি এবং অন্যান্যরা বনাম মুনিশ্বর সিং তোমর এবং আরেকজন ডব্লিউএ নং ১১৯১ অফ ২০১৯ (২০১৯ এসসিসি অনলাইন এমপি ৪৫৫৯); প্রেসিডেন্ট বনাম ডিরেক্টর, রাজস্থান পত্রিকা প্রাইভেট লিঃ, ডব্লিউপি নং ১২৯৩৪ অফ ২০১৫ (২০১৫ (৪) এমপিএলজে ৫৯৫); হিন্দুস্তান লিভার লিঃ বনাম রাম মোহন রায় এবং অন্যান্যরা, (১৯৭৩) ৪ এসসিসি ১৪১ : [১৯৭৩] ৩ এসসিআর ৯২৪; হরমোহিন্দর সিং বনাম খারগা ক্যান্টিন, আম্বালা ক্যান্টনমেন্ট, (২০০১) ৫ এসসিসি ৫৪০ : [২০০১] ৩ এসসিআর ৭৯৬;

কাপারো ইঞ্জিনিয়ারিং ইন্ডিয়া লিমিটেড বনাম ৭৮৩
উমেদ সিং লোধি

অ্যাসোসিয়েটেড সিমেন্ট কোম্পানিজ লিমিটেড বনাম অ্যাসোসিয়েটেড সিমেন্ট স্টাফ ইউনিয়ন ২০০৯ এসসিসি অনলাইন বম ২১৩২ - উল্লেখিত

মামলা প্রসঙ্গ

[২০০৯] ১৩ এসসিআর ৮৮৬	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৪.৩
[১৯৭৩] ৩ এসসিআর ৯২৪	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৪.৭
[২০০১] ৩ এসসিআর ৭৯৬	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৪.৭

দেওয়ানী আপিল এখতিয়ার: ২০২১ সালেরদেওয়ানী আপিল নং ৫৮২৯-৫৮৩০।

ইন্দোর, মধ্যপ্রদেশ হাইকোর্টের ১৯.০৬.২০১৯ তারিখের রায় ও আদেশ থেকে, এমপি নং ২৪৫/২০১৯।

সাথে

২০২১ সালের দেওয়ানী আপিল নং ৫৮৩১-৫৮৩২, ৫৮৪৫-৫৮৪৬,৫৮৪৩-৫৮৪৪,৫৮৪১-৫৮৪২,৫৮৩৯-৫৮৪০,৫৮৩৭-৫৮৩৮, ৫৮৩৫-৫৮৩৬ এবং ৫৮৩৩-৫৮৩৪।

জয়দীপ গুপ্ত, প্রবীণ আইনজীবী, পুনীত সিং বিন্দ্রা, সৌরভ প্রকাশ,নীরজ কুমার, সিমরান জিত, উৎসব জৈন, অনন্ত আদিত্য পাত্র, অক্ষয়গোয়েল, আপিলকারীর পক্ষে আইনজীবী।

নীরজ শর্মা, বৈষ্ণবী পালিওয়াল, উত্তরদাতাদের পক্ষে আইনজীবী।

আদালতের রায় প্রদান করেন

এম. আর. শাহ, বিচারপতি।

১. যেহেতু এই আপিলের গুচ্ছে আইনের সাধারণ প্রশ্ন ও বিষয় উত্থাপিত হয়েছে, এবং তা হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত বিতর্কিত সাধারণ রায় ও আদেশের ফলস্বরূপ, তাই এই সমস্ত আপিল এই সাধারণ রায় ও আদেশের মাধ্যমে একসাথে সিদ্ধান্ত নেওয়া হচ্ছে এবং নিষ্পত্তি করা হচ্ছে।

২. ইন্দোর, মধ্যপ্রদেশ হাইকোর্টের বেঞ্চ কর্তৃক এমপি নং ২৪৫/২০১৯ এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট পিটিশনে প্রদত্ত বিতর্কিত সাধারণ রায় ও আদেশে ক্ষুব্ধ ও অসন্তুষ্ট হয়ে, যার মাধ্যমে হাইকোর্ট আপিলকারী - নিয়োগকর্তা (এরপর "নিয়োগকর্তা" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) কর্তৃক দাখিল করা উক্ত পিটিশনগুলি খারিজ করে দিয়েছে এবং শ্রম আদালত, দেওয়াস কর্তৃক ১৩.১১.২০১৮ তারিখে প্রদত্ত সংশ্লিষ্ট রায় ও পুরস্কার বহাল রেখেছে, যার মাধ্যমে শ্রম আদালত উত্তরদাতা - কর্মচারীদের পক্ষে তাদের ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ অবৈধ ও বাতিল ঘোষণা করে উক্ত রেফারেন্স মঞ্জুর করেছে, নিয়োগকর্তা বর্তমান আপিলগুলি দায়ের করেছেন।

৩. সংক্ষেপে ঘটনার বিবরণ নিম্নরূপ:

৩.১ সংশ্লিষ্ট শ্রমিকরা আপিলকারীর দেওয়াস কারখানায় নিযুক্ত ও কর্মরত ছিলেন। ১৩.০১.২০১৫ তারিখের আদেশবলে, তাদের সকলকে দেওয়াস থেকে ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত চোপাঙ্কি, জেলা আলওয়ারে বদলি করা হয়। সংশ্লিষ্ট শ্রমিকরা তাদের ইউনিয়নের মাধ্যমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে শিল্প বিরোধ উত্থাপন করেন এবং মীমাংসা প্রক্রিয়া ব্যর্থ হওয়ার পর, বিষয়টি শ্রম আদালতে প্রেরণ করা হয়। শ্রম আদালতে নিম্নলিখিত প্রশ্নটি প্রেরণ করা হয়েছিল:

> "শ্রী কানহাইয়ালালের বদলি অ-আবেদনকারী কর্তৃক বৈধ ও যথাযথ কিনা? যদি না হয়, তবে তিনি কী ত্রাণ পেতে পারেন এবং এই বিষয়ে নিয়োগকর্তাকে কী নির্দেশ দেওয়া প্রয়োজন?"

প্রত্যেক শ্রমিকের ক্ষেত্রে অনুরূপ বিরোধ প্রেরণ করা হয়েছিল।

৩.২ সংশ্লিষ্ট শ্রমিকরা শ্রম আদালতে তাদের দাবির বিবৃতি দাখিল করেন। শ্রমিকদের পক্ষে মামলাটি ছিল যে দেওয়াস কারখানায় শ্রমিক সংখ্যা কমানোর উদ্দেশ্যে বিদ্বেষপূর্ণভাবে বদলি করা হয়েছিল; নিয়োগকর্তা শ্রমিকদের পদত্যাগ করার জন্য চাপ দিয়েছিলেন এবং প্রত্যাখ্যানের পর, নিয়োগকর্তা কোনো ন্যায্য কারণ ছাড়াই তাদের ৯০০ কিলোমিটার দূরে রাজস্থানের চোপাঙ্কিতে বদলি করেছিলেন; এই ধরনের বদলি শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭ (এরপর "আই.ডি. আইন" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে)-এর ধারা ৯ক-এর অধীনে অবৈধ পরিবর্তনের শামিল; তাদের সকল পরিবার সদস্য এবং আত্মীয়স্বজন দেওয়াসে বসবাস করেন এবং দেওয়াসে যে সুবিধাগুলি পাওয়া যায় তা চোপাঙ্কিতে পাওয়া যায় না এবং চোপাঙ্কিতে ৪০-৫০ কিলোমিটার ব্যাসার্ধের মধ্যে কোনো আবাসিক এলাকা বা পরিবহনের কোনো ব্যবস্থা নেই; এবং চোপাঙ্কি কারখানায় তাদের পরিষেবারও প্রয়োজন নেই। সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের পক্ষে মামলাটি আরও ছিল যে দেওয়াসে নির্ভুল পাইপ তৈরি করা হয় যেখানে চোপাঙ্কিতে নাট ও বোল্ট তৈরির কাজ করা হয় এবং বদলি কাজের প্রকৃতি পরিবর্তন করবে, তাই বদলি অবৈধ ও বাতিল ঘোষণার জন্য প্রার্থনা করা হয়েছিল।

৩.৩ নিয়োগকর্তা শ্রম আদালতে দাবির বিবৃতির জবাব দাখিল করেন। দেওয়াসে শ্রমিক সংখ্যা কমানোর জন্য বদলি করা হয়নি তা বিশেষভাবে অস্বীকার করা হয়েছিল। দাখিল করা হয়েছিল যে কোনো অন্যায্য শ্রম অনুশীলন অবলম্বন করা হয়নি এবং আই.ডি. আইনের ধারা ৯ক-এর সম্মতি অপ্রয়োজনীয় ছিল। শ্রমিকদের পদত্যাগ করার জন্য চাপ দেওয়া হয়েছিল তাও অস্বীকার করা হয়েছিল। একটি যুক্তি উত্থাপন করা হয়েছিল যে দেওয়াসে উৎপাদন ক্রমাগত হ্রাস পাওয়ায় এবং কর্মীদের উদ্‌বৃত্ত হয়ে যাওয়ায়, যা অপ্রয়োজনীয় ছিল

এবং সেইজন্য, সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের কর্মসংস্থান অব্যাহত রাখার জন্য, তাদের পরিষেবার শর্তাবলী অনুসারে বদলি করা হয়েছিল এবং এই বিষয়ে আই.ডি. আইনের ধারা ৯ক-এর অধীনে কোনো বিজ্ঞপ্তির প্রয়োজন ছিল না। আরও বলা হয়েছিল যে চোপাঙ্কি কারখানায় সমস্ত সুবিধা উপলব্ধ রয়েছে।

৩.৪ উভয় পক্ষই সাক্ষ্যপ্রমাণ উপস্থাপন করেন। শ্রমিকরা তাদের মামলা/আবেদনের সমর্থনে পিডব্লিউ-১, কানহাইয়া লাল এবং পিডব্লিউ-২, বিজয় প্রতাপ সিং রাণাওয়াতকে পরীক্ষা করেন এবং নিয়োগকর্তা ডিডব্লিউ-১ মনোজ ঠাক্কর, ডিডব্লিউ-২ রাজবীর সিং এবং ডিডব্লিউ-৩ মুকেশ কুলশ্রেষ্ঠকে পরীক্ষা করেন। উভয় পক্ষই তাদের নিজ নিজ মামলার সমর্থনে প্রামাণিক সাক্ষ্যপ্রমাণও দাখিল করেন।

৩.৫ সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে, শ্রম আদালত বিশেষভাবে খুঁজে পেয়েছে যে নিয়োগকর্তা প্রমাণ করতে পারেনি যে দেওয়াস কারখানায় উৎপাদন ক্রমাগত হ্রাস পাচ্ছিল এবং সেই অনুপাতে কর্মী উদ্‌বৃত্ত হয়ে গিয়েছিল। শ্রম আদালত আরও খুঁজে পেয়েছে যে শ্রমিকদের – নয়জন – দেওয়াসে নিযুক্ত ব্যক্তির সংখ্যা কমানোর উদ্দেশ্যে দেওয়াস থেকে বদলি করা হয়েছিল এবং এই ধরনের কাজ আই.ডি. আইনের চতুর্থ তফসিলের ১১ নং ধারার আওতায় পড়ে এবং যেহেতু পরিবর্তনের কোনো বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হয়নি, তাই বদলির আদেশগুলি আই.ডি. আইনের ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন। শ্রম আদালত বিশেষভাবে সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে খুঁজে পেয়েছে যে বদলি কাজের প্রকৃতি পরিবর্তন করবে যেহেতু শ্রমিকরা দেওয়াসে শ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত ছিল এবং চোপাঙ্কিতে বদলির পর তারা সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করবে। ফলস্বরূপ, শ্রম আদালত বদলির আদেশ বাতিল ও অকার্যকর বলে রায় দেয় এবং সেই কারণে তা বাতিল করে দেয়।

৩.৬ শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও পুরস্কারে ক্ষুব্ধ ও অসন্তুষ্ট হয়ে, নিয়োগকর্তা – ব্যবস্থাপনা ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে হাইকোর্টে রিট পিটিশন দাখিল করে এবং বিতর্কিত সাধারণ রায় ও আদেশের মাধ্যমে হাইকোর্ট ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে উক্ত রিট পিটিশনগুলি খারিজ করে দেয়। বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও আদেশে ক্ষুব্ধ ও অসন্তুষ্ট হয়ে, আপিলকারী হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চের কাছে রিট আপিল/আপিল দাখিল করে এবং ডিভিশন বেঞ্চ উক্ত আপিল/আপিলগুলি রক্ষণাবেক্ষণের অযোগ্য বলে খারিজ করে দেয়, এই পর্যবেক্ষণ করে যে বিজ্ঞ একক বিচারকের কাছে রিট পিটিশন/পিটিশনগুলি ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে ছিল।

৩.৭ রিট পিটিশনগুলি খারিজ করে এবং শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত সংশ্লিষ্ট রায়

ও পুরস্কার বহাল রেখে ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ অবৈধ, বাতিল ও অকার্যকর এবং আই.ডি. আইনের বিধান, বিশেষভাবে আই.ডি. আইনের ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন ঘোষণা করে হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত বিতর্কিত সাধারণ রায় ও আদেশে ক্ষুব্ধ ও অসন্তুষ্ট হয়ে, ব্যবস্থাপনা/নিয়োগকর্তা বর্তমান আপিলগুলি দাখিল করেছে। আপিলকারী ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক রিট আপিল/আপিলগুলি রক্ষণাবেক্ষণের অযোগ্য বলে খারিজ করার আদেশকেও বিরোধিতা করেছে।

৪. আপিলকারী-নিয়োগকর্তার পক্ষে বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী জয়দীপ গুপ্ত এবং সংশ্লিষ্ট উত্তরদাতা-শ্রমিকদের পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী শ্রী নীরজ শর্মা আদালতে উপস্থিত হয়েছেন।

৪.১ ব্যবস্থাপনা/নিয়োগকর্তার পক্ষে বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী গুপ্ত দৃঢ়ভাবে জমা দিয়েছেন যে মামলার তথ্য ও পরিস্থিতিতে, হাইকোর্ট ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে রিট পিটিশনগুলিকে বিবেচনা করে গুরুতর ভুল করেছে। তিনি জমা দিয়েছেন যে প্রকৃতপক্ষে ব্যবস্থাপনা কর্তৃক রিট পিটিশনের মাধ্যমে স্পষ্টতই সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে পুরস্কারগুলিকে বিরোধিতা করা হয়েছিল।

৪.২ তিনি জমা দিয়েছেন যে রিট পিটিশনগুলিতে সংশ্লিষ্ট পুরস্কারগুলি বাতিল ও রদ করার জন্য একটি উপযুক্ত রিট, দিকনির্দেশ বা আদেশের জন্য প্রার্থনাও করা হয়েছিল। তিনি জমা দিয়েছেন যে প্রকৃতপক্ষে প্রাথমিকভাবে "অনুচ্ছেদ ২২৬" উল্লেখ করা হয়েছিল, তবে রেজিস্ট্রির উত্থাপিত আপত্তির কারণে, আপিলকারীকে রিট পিটিশন সংশোধন করতে এবং "সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে" উল্লেখ করতে বাধ্য করা হয়েছিল। তিনি জমা দিয়েছেন যে এমনকি পরবর্তীতে, আপিলকারী বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও পুরস্কারকে বিরোধিতা করে হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চের কাছে একটি রিট আপিল দাখিল করেছিলেন, তবে ডিভিশন বেঞ্চ বিজ্ঞ একক বিচারকের কাছে রিট পিটিশনগুলিকে সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে বিবেচনা করে রিট আপিলগুলিকে রক্ষণাবেক্ষণের অযোগ্য হিসাবে খারিজ করে দিয়েছে। তিনি জমা দিয়েছেন যে হাইকোর্টের কাছে রিট পিটিশনগুলি স্পষ্টতই সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে পিটিশন ছিল, এমনকি রিট পিটিশনগুলিতে করা উপাদান/আবেদন থেকেও তা দেখা যায়।

৪.৩ নিয়োগকর্তার পক্ষে বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী গুপ্ত আরও জমা দিয়েছেন যে কোনো পিটিশন সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে নাকি অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে তা নির্ধারণ করার জন্য, যা দেখতে হবে তা হল আহুত এখতিয়ারের প্রকৃতি এবং সেখানে চাওয়া ত্রাণ। তিনি জমা দিয়েছেন যে কারণ শিরোনামে উদ্ধৃত বিধান বা বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক তার ক্ষমতা প্রয়োগের সময় উল্লিখিত বিধান আবেদনের প্রকৃত প্রকৃতি এবং তার উপর আদেশের নির্ধারক ছিল না।

এই আদালতের অশোক কে. ঝা এবং অন্যান্যরা বনাম গার্ডেন সিল্ক মিলস লিমিটেড এবং আরেকজন, (২০০৯) ১০ এসসিসি ৫৮৪ (অনুচ্ছেদ ২৭ থেকে ৩৭)-এর সিদ্ধান্তের উপর দৃঢ় নির্ভরতা স্থাপন করা হয়েছে।

৪.৪ তিনি জমা দিয়েছেন যে শ্রম আদালতের পুরস্কারের পরিপ্রেক্ষিতে বেশ কয়েকটি পরবর্তী রায়ে, পিটিশনগুলিকে প্রাথমিকভাবে অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে এবং অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে নয় বলে গণ্য করা হয়েছে এবং সেইজন্য, হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চের আপিল এখতিয়ারের অধীন। তার উপরের জমা দেওয়ার সমর্থনে, তিনি মধ্যপ্রদেশ হাইকোর্ট এবং বোম্বে হাইকোর্টের নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করেছেন:

শৈলেন্দ্র কুমার বনাম বিভাগীয় বন আধিকারিক এবং আরেকজন (২০১৭) এসসিসি অনলাইন এমপি ১৫১৪; যোগেন্দ্র সিং চৌহান বনাম ম্যানেজিং ডিরেক্টর, ইন্টাস ফার্মাসিউটিক্যালস লিঃ এবং আরেকজন,২০২১ সালের ডব্লিউএ নং ৪৬ ; মধ্যপ্রদেশ রাজ্য এবং আরেকজন বনাম পাতিরাম ২০১৯ সালের, ডব্লিউএ নং ১৯৩২ (২০২০ এসসিসি অনলাইন এমপি ৩৬৬০) এবং মুরারি লাল ছারি এবং অন্যান্যরা বনাম মুনিশ্বর সিং তোমর এবং আরেকজন ২০১৯ ডব্লিউএ নং ১১৯১ (২০১৯ এসসিসি অনলাইন এমপি ৪৫৫৯)।

৪.৫ তিনি জমা দিয়েছেন যে বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক রিট পিটিশনগুলিকে সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে বিবেচনা না করার কারণে, ডিভিশন বেঞ্চের কাছে আপিলের নিয়োগকর্তার মূল্যবান অধিকার কেড়ে নেওয়া হয়েছে। অতএব, আইন অনুসারে এবং নিজস্ব গুণাগুণের ভিত্তিতে রিট আপিলগুলির সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য বিষয়টি হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চে ফেরত পাঠানোর অনুরোধ করা হচ্ছে। আরও জমা দেওয়া হয়েছে যে গুণাগুণের ভিত্তিতেও শ্রম আদালত এবং হাইকোর্ট উভয়ই বদলির আদেশকে অবৈধ ও বাতিল এবং আই.ডি. আইনের ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন ঘোষণা করে ভুল করেছে।

৪.৬ তিনি জমা দিয়েছেন যে শ্রম আদালত এবং বিজ্ঞ একক বিচারক উভয়ই ভুলভাবে রায় দিয়েছেন যে বদলির আদেশ পরিষেবার শর্তাবলী পরিবর্তনের শামিল, যার জন্য ধারা ৯ক-এর অধীনে একটি বিজ্ঞপ্তির প্রয়োজন ছিল এবং তার অভাবে, উক্ত আদেশ বাতিল হওয়ার যোগ্য। তিনি জমা দিয়েছেন যে প্রকৃতপক্ষে বদলির আদেশ ধারা ৯ক-এর সাথে চতুর্থ তফসিলের অর্থ অনুসারে পরিষেবার শর্তাবলীতে কোনো পরিবর্তন আনে না। মধ্যপ্রদেশ হাইকোর্টের প্রেসিডেন্ট বনাম ডিরেক্টর, রাজস্থান পত্রিকা প্রাইভেট লিঃ, ২০১৫ সালের ডব্লিউপি নং ১২৯৩৪ (২০১৫ (৪) এমপিএলজে ৫৯৫)-এর সিদ্ধান্তের উপর দৃঢ় নির্ভরতা স্থাপন করা হয়েছে।

৪.৭ তিনি আরও জমা দিয়েছেন যে বদলির আদেশ বিবেচনা করার সময় চতুর্থ তফসিলের ১১ নং ধারা আদৌ প্রাসঙ্গিক নয়।

বদলির আদেশের উদ্দেশ্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে কর্মী সংখ্যা হ্রাস করা ছিল না। জমা দেওয়া হয়েছে যে ধারা ৯ক-এর অর্থ অনুসারে পরিষেবার শর্তাবলীতে পরিবর্তন আনতে, শ্রমিকদের প্রমাণ করতে হবে যে তারা হ্রাসের কারণে বিরূপভাবে প্রভাবিত হয়েছে। এই আদালতের হিন্দুস্তান লিভার লিঃ বনাম রাম মোহন রায় এবং অন্যান্যরা, (১৯৭৩) ৪ এসসিসি ১৪১; হরমোহিন্দর সিং বনাম খারগা ক্যান্টিন, আম্বালা ক্যান্টনমেন্ট, (২০০১) ৫ এসসিসি ৫৪০ এবং বোম্বে হাইকোর্টের অ্যাসোসিয়েটেড সিমেন্ট কোম্পানিজ লিঃ বনাম অ্যাসোসিয়েটেড সিমেন্ট স্টাফ ইউনিয়ন, ২০০৯ এসসিসি অনলাইন বোম ২১২৩-এর সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করা হয়েছে।

৪.৮ নিয়োগকর্তার পক্ষে আরও জমা দেওয়া হয়েছে যে অন্যথায় বিজ্ঞ একক বিচারক এই যুক্তি বিবেচনায় নিতে ব্যর্থ হয়েছেন যে কর্মচারীরা শ্রমিক নন।

৪.৯ উপরের জমা এবং উপরের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করে, বর্তমান আপিলগুলি মঞ্জুর করার এবং হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ, হাইকোর্টের বিজ্ঞ একক বিচারক এবং শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত সংশ্লিষ্ট রায় ও পুরস্কারগুলি বাতিল ও রদ করার জন্য প্রার্থনা করা হচ্ছে।

৫. সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী শ্রী নীরজ শর্মা এই সমস্ত আপিলের তীব্র বিরোধিতা করেছেন।

৫.১ সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী শ্রী শর্মা জমা দিয়েছেন যে মামলার তথ্য ও পরিস্থিতিতে, বিজ্ঞ শ্রম আদালত এবং হাইকোর্ট কর্তৃক ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ অবৈধ, অকার্যকর এবং চতুর্থ তফসিলের সাথে পঠিত শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক-এর বিধানের লঙ্ঘন বলে রায় দেওয়ায় কোনো ভুল করা হয়নি।

৫.২ জমা দেওয়া হয়েছে যে বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ অবৈধ, স্বেচ্ছাচারী, বিদ্বেষপূর্ণ এবং শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক-এর বিধানের লঙ্ঘন বলে রায়দানের সিদ্ধান্তগুলি সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে, যা হাইকোর্ট ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে ক্ষমতার প্রয়োগে সঠিকভাবে হস্তক্ষেপ করেনি।

৫.৩ শ্রমিকদের পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী দৃঢ়ভাবে জমা দিয়েছেন যে ২-৩ জন শ্রমিক ছাড়া বাকি শ্রমিকরা তাদের কর্মজীবনের শেষ পর্যায়ে ছিলেন এবং প্রায় ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত চোপাঙ্কিতে বদলি করা হয়েছিল।

জমা দেওয়া হয়েছে যে সংশ্লিষ্ট সকল শ্রমিক তাদের বদলির সময় প্রায় ২৫ থেকে ৩০ বছর ধরে চাকরি করেছিলেন এবং তাদের চাকরির শেষ পর্যায়ে ছিলেন। জমা দেওয়া হয়েছে যে তাদের মধ্যে একজন ৬০ বছর বয়স হওয়ার পর অবসরও নিয়েছেন। জমা দেওয়া হয়েছে যে ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ, যার মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলি করা হয়েছিল এবং তাও তাদের চাকরির শেষ পর্যায়ে, একটি স্বেচ্ছাচারী এবং অন্যায্য শ্রম অনুশীলন ছিল, এমন একটি পরিস্থিতি তৈরি করে যেখানে শ্রমিকদের তাদের চাকরি ছেড়ে দেওয়া ছাড়া অন্য কোনো বিকল্প ছিল না। জমা দেওয়া হয়েছে যে এটি আসলে আইনের বাধ্যতামূলক বিধানগুলি অনুসরণ না করে শ্রমিকদের ছাঁটাই করার একটি উপায় ছিল। আরও জমা দেওয়া হয়েছে যে শ্রমিকদের হঠাৎ করে অন্য রাজ্যে এবং তাও তাদের কর্মস্থল থেকে প্রায় ৯০০ কিলোমিটার দূরে বদলি করলে চরম অসুবিধা হবে কারণ যেখানে তাদের বদলি করা হয়েছিল সেখানে কোনো শিক্ষা ও চিকিৎসা সুবিধা ছিল না, তাদের স্কুলে যাওয়া শিশুরা এবং বৃদ্ধ বাবা-মাকে স্থানচ্যুত ও বিপর্যস্ত হতে হত এবং যেখানে তাদের বদলি করা হয়েছিল সেখানে কারখানার ৪০-৫০ কিলোমিটারের মধ্যে কোনো আবাসিক এলাকা ছিল না এবং পরিবহনের কোনো ব্যবস্থা ছিল না।

৫.৪ শ্রমিকদের পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী শ্রী শর্মা জমা দিয়েছেন যে উপরের পরিস্থিতি বিবেচনা করে, বদলি শ্রমিকদের চাকরি ছাড়তে বাধ্য করে তাদের হয়রানির শামিল। আরও জমা দেওয়া হয়েছে যে নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে, বিজ্ঞ শ্রম আদালত সঠিকভাবে এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছিল যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের চোপাঙ্কিতে বদলি করা ধারা ৯ক-এর সাথে চতুর্থ তফসিলের লঙ্ঘন হবে, কারণ তাদের চোপাঙ্কিতে বদলি করলে শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক-এর অধীনে কোনো বিজ্ঞপ্তি জারি না করে কাজের প্রকৃতি পরিবর্তন হবে।

৫.৫ জমা দেওয়া হয়েছে যে ডিডব্লিউ-১, মনোজ ঠাক্কর জেরায় স্বীকার করেছেন যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলি করলে দেওয়াস কারখানায় শ্রমিক সংখ্যা হ্রাস পাবে। জমা দেওয়া হয়েছে যে তিনি আরও স্বীকার করেছেন যে একজন বদলি হওয়া শ্রমিক চোপাঙ্কিতে সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করবেন। জমা দেওয়া হয়েছে যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক দেওয়াসে শ্রমিক ছিলেন এবং নিয়োগকর্তার সাক্ষী চোপাঙ্কিতে স্বীকার করেছেন যে প্রশিক্ষণ দেওয়ার পর তাদের সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করতে হবে। জমা দেওয়া হয়েছে যে শ্রমিকদের বদলি করা তাই তাদের শিল্প বিরোধ আইনের উপকারী বিধানগুলি থেকে বঞ্চিত করার শামিল হবে। জমা দেওয়া হয়েছে যে একবার বদলি হওয়া স্থানে, তারা সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করবে, তারপরে তারা শিল্প বিরোধ আইনের আওতার বাইরে চলে যাবে এবং তারা শিল্প বিরোধ আইনের অধীনে কল্যাণমূলক বিধানগুলির সুরক্ষা থেকে বঞ্চিত হবে।

জমা দেওয়া হয়েছে যে ডিডব্লিউ-২, রাজবীর সিংও তার সাক্ষ্যে বলেছেন যে উত্তরদাতারা শ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত, যেখানে চোপাঙ্কিতে বদলির পর তাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে এবং সুপারভাইজারের কাজ দেওয়া হবে। উপরোক্ত কারণে কাজের প্রকৃতি পরিবর্তন হবে।

৫.৬ জমা দেওয়া হয়েছে যে নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণ, প্রাসঙ্গিক শ্রম আইন এবং সুপ্রিম কোর্ট ও হাইকোর্টের রায় বিশ্লেষণ করার পর, বিজ্ঞ শ্রম আদালত বিশেষভাবে রায় দিয়েছে যে যেহেতু শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক-এর অধীনে কোনো বিজ্ঞপ্তি জারি না করে শ্রমিকদের চাকরির শর্তাবলী পরিবর্তন করা হয়েছে, তাই বদলির আদেশ অবৈধ, স্বেচ্ছাচারী, বিদ্বেষপূর্ণ এবং হয়রানিমূলক, সুতরাং, বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক তা সঠিকভাবে বাতিল করা হয়েছে এবং হাইকোর্ট কর্তৃক তা সঠিকভাবে বহাল রাখা হয়েছে।

৫.৭ জমা দেওয়া হয়েছে যে বিজ্ঞ শ্রম আদালত এবং হাইকোর্ট উভয়েরই সমবর্তী সিদ্ধান্ত রয়েছে যে উত্তরদাতারা শিল্প বিরোধ আইনের উদ্দেশ্যে শ্রমিক ছিলেন এবং সেইজন্য, শিল্প বিরোধ আইনের আওতায় পড়ে।

৫.৮ এখন, আপিলকারীর পক্ষ থেকে এই জমা দেওয়ার ক্ষেত্রে যে হাইকোর্টের বিজ্ঞ একক বিচারকের কাছে রিট পিটিশন/পিটিশনগুলি প্রকৃতপক্ষে ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে ছিল এবং অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে নয়, এবং সেইজন্য রিট আপিল রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য হবে, সেই বিষয়ে জমা দেওয়া হয়েছে যে প্রকৃতপক্ষে কারণ শিরোনামে, আপিলকারীরা উল্লেখ করেছেন যে রিট পিটিশন ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে এবং তাদের পুরো রিট পিটিশন অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে ছিল। অতএব, জমা দেওয়া হয়েছে যে এখন, এর পরে, আপিলকারীর পক্ষে এই যুক্তি দেওয়া উন্মুক্ত ছিল না যে পিটিশন/পিটিশনগুলি অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে ছিল এবং সেইজন্য রিট আপিল রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য হবে। অতএব, জমা দেওয়া হয়েছে যে বিজ্ঞ একক বিচারক এবং ডিভিশন বেঞ্চ উভয়ই সঠিকভাবে রায় দিয়েছেন যে পিটিশন/পিটিশনগুলি প্রকৃতপক্ষে অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে ছিল এবং সেইজন্য রিট আপিল/আপিলগুলি রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য ছিল না।

৫.৯ শ্রমিকদের পক্ষে বিজ্ঞ আইনজীবী আরও জমা দিয়েছেন যে প্রকৃতপক্ষে উত্তরদাতা-কর্মচারীদের ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশের পর থেকে আজ পর্যন্ত বেতন দেওয়া হয়নি এবং তাদের নিজেদের এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের ভরণপোষণ করা তাদের পক্ষে খুবই কঠিন। উপরের জমা দেওয়ার ভিত্তিতে বর্তমান আপিলগুলি খারিজ করার জন্য প্রার্থনা করা হচ্ছে।

৬. উভয় পক্ষের বিজ্ঞ আইনজীবীদের দীর্ঘক্ষণ শুনানি করা হয়েছে।

৭. শুরুতে, এটি উল্লেখ করা প্রয়োজন যে বিজ্ঞ শ্রম আদালত এবং হাইকোর্টের বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক নথিভুক্ত তথ্যের সমবর্তী সিদ্ধান্ত রয়েছে যে ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ, যার মাধ্যমে শ্রমিকদের দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলি করা হয়েছিল, তা স্বেচ্ছাচারী, বিদ্বেষপূর্ণ, হয়রানিমূলক, অন্যায্য শ্রম অনুশীলন এবং শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন ছিল। সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে, বিশেষভাবে ডিডব্লিউ-১ মনোজ ঠাক্কর, ডিডব্লিউ-২ রাজবীর সিং এবং পিডব্লিউ-১ কানহাইয়া লাল ও পিডব্লিউ-২ বিজয় প্রতাপ সিং রাণাওয়াতের জবানবন্দি বিবেচনা করে, বিজ্ঞ শ্রম আদালত নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছিল:

(i) সংশ্লিষ্ট উত্তরদাতা-শ্রমিকরা শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ২(ধ)-এর অধীনে শ্রমিক শ্রেণীতে ছিলেন এবং সেইজন্য, তারা শিল্প বিরোধ আইনের অধীনে সুরক্ষার অধিকারী ছিলেন;

(ii) দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির মাধ্যমে কাজের পরিবর্তন হবে এবং সেইজন্য, চাকরির শর্তাবলীতে পরিবর্তন হবে এবং সেইজন্য, তা শিল্প বিরোধ আইনের চতুর্থ তফসিলের ১১ নং ধারার সাথে পঠিত ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন;

(iii) নয়জন কর্মচারী-শ্রমিককে বদলি করার ফলে দেওয়াস কারখানায় শ্রমিক সংখ্যা হ্রাস পাবে;

(iv) দেওয়াসে শ্রমিকরা শ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত ছিল এবং দেওয়াসে নির্ভুল পাইপ তৈরির কাজ করা হয়, যেখানে চোপাঙ্কিতে নাট ও বোল্ট তৈরি করা হয়।

৭.১ বিজ্ঞ শ্রম আদালতের উপরোক্ত সিদ্ধান্তগুলি নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে, যা এমনভাবে বিকৃত এবং/অথবা নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণের পরিপন্থী বলা যায় না। আমরা বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক নথিভুক্ত সিদ্ধান্তগুলি এবং নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণও মনোযোগ সহকারে পর্যালোচনা করেছি। নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণ থেকে উঠে আসে যে সংশ্লিষ্ট উত্তরদাতা – কর্মচারীরা দেওয়াসে নিযুক্ত ছিল এবং দেওয়াসে ২৫ থেকে ৩০ বছরেরও বেশি সময় ধরে কাজ করছিল; তাদের সকলকে হঠাৎ করে দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলি করা হয়েছিল, যা দেওয়াস থেকে ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত; তাদের কর্মজীবনের শেষ পর্যায়ে বদলি করা হয়েছিল; যেখানে তাদের বদলি করা হয়েছিল সেখানে কোনো শিক্ষা ও চিকিৎসা সুবিধা ছিল না এবং যেখানে তাদের বদলি করা হয়েছিল সেখানে কারখানার

৪০-৫০ কিলোমিটারের মধ্যে কোনো আবাসিক এলাকা ছিল না এবং পরিবহনের কোনো ব্যবস্থা ছিল না।

৭.২ আরও দেখা যায় যে শ্রমিকদের চোপাঙ্কিতে বদলি করার ফলে দেওয়াস কারখানায় শ্রমিক সংখ্যা নয়জন কমেছে। আরও দেখা যায় যে ডিডব্লিউ-১ এবং ডিডব্লিউ-২ কর্তৃক স্বীকৃত হলেও বদলি হওয়া শ্রমিকরা চোপাঙ্কিতে সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করবে এবং চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির পর, তাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে এবং সুপারভাইজারের কাজ দেওয়া হবে।

৭.৩ উপরে যেমন উল্লেখ করা হয়েছে এবং বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক নথিভুক্ত সিদ্ধান্ত এবং নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণ থেকেও উঠে আসে যে দেওয়াসে তারা সকলেই শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ২(ধ)-এ সংজ্ঞায়িত 'শ্রমিক' ছিলেন এবং সেইজন্য শিল্প বিরোধ আইনের বিধানের অধীনে সুরক্ষা পেতেন এবং চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির পর, তাদের সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করতে হবে এবং সেইজন্য শিল্প বিরোধ আইনের উপকারী বিধানগুলি থেকে বঞ্চিত হবেন। অতএব, দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে এই ধরনের বদলির ফলে, চাকরির শর্তাবলী এবং কাজের প্রকৃতির পরিবর্তন হবে, তাই এই ধরনের ক্ষেত্রে চতুর্থ তফসিলের সাথে পঠিত ধারা ৯ক আকৃষ্ট হবে। ধারা ৯ক এবং চতুর্থ তফসিল নিম্নরূপ:

"৯ক. পরিবর্তনের বিজ্ঞপ্তি। - কোনো নিয়োগকর্তা, যিনি চতুর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো বিষয়ে কোনো শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য চাকরির শর্তাবলীতে কোনো পরিবর্তন আনতে প্রস্তাব করেন, তিনি এই ধরনের পরিবর্তন আনবেন না,

(ক) এই ধরনের পরিবর্তনের দ্বারা প্রভাবিত হওয়ার সম্ভাবনা থাকা শ্রমিককে প্রস্তাবিত পরিবর্তনের প্রকৃতির নির্ধারিত পদ্ধতিতে বিজ্ঞপ্তি না দিয়ে; অথবা

(খ) এই ধরনের বিজ্ঞপ্তি দেওয়ার একুশ দিনের মধ্যে:

তবে শর্ত থাকে যে কোনো মীমাংসা বা পুরস্কারের অনুসরণে কোনো পরিবর্তন আনা হলে-

(ক) যেখানে কোনও নিষ্পত্তি বা রোয়েদাদের অনুসারে পরিবর্তনটি কার্যকর করা হয়; অথবা

(খ) যেখানে পরিবর্তনের দ্বারা প্রভাবিত হওয়ার সম্ভাবনা থাকা শ্রমিকরা এমন ব্যক্তি যাদের ক্ষেত্রে মৌলিক ও পরিপূরক বিধি, সরকারী কর্মচারী (শ্রেণীবিভাগ, নিয়ন্ত্রণ ও আপিল) বিধি, সরকারী কর্মচারী (অস্থায়ী পরিষেবা) বিধি, সংশোধিত ছুটি বিধি, সরকারী কর্মচারী বিধিমালা, প্রতিরক্ষা বিভাগে বেসামরিক কর্মচারী

(শ্রেণীবিভাগ, নিয়ন্ত্রণ ও আপিল) বিধি বা ভারতীয় রেলওয়ে সংস্থাপন বিধি বা উপযুক্ত সরকার কর্তৃক সরকারী গেজেটে এই বিষয়ে বিজ্ঞাপিত অন্য কোনো বিধি বা প্রবিধান প্রযোজ্য হয়।

চতুর্থ তফসিল
(দেখুন ধারা ৯ক)

পরিবর্তনের জন্য চাকরির শর্তাবলী যার বিজ্ঞপ্তি দিতে হবে:

১. মজুরি, যার মধ্যে পরিশোধের সময়কাল এবং পদ্ধতি অন্তর্ভুক্ত;

২. বর্তমানে বলবৎ কোনো আইনের অধীনে শ্রমিকদের সুবিধার্থে কোনো ভবিষ্যৎ তহবিল বা পেনশন তহবিলে নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত বা প্রদেয় চাঁদা;

৩. ক্ষতিপূরণমূলক এবং অন্যান্য ভাতা;

৪. কাজের সময় এবং বিশ্রাম বিরতি;

৫. মজুরি সহ ছুটি এবং ছুটির দিন;

৬. স্থায়ী আদেশের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ না হয়ে শিফট কাজের শুরু, পরিবর্তন বা বন্ধ;

৭. গ্রেড দ্বারা শ্রেণীবিভাগ;

৮. কোনো প্রথাগত ছাড় বা সুবিধা প্রত্যাহার বা ব্যবহারে পরিবর্তন;

৯. নতুন শৃঙ্খলা বিধি প্রবর্তন, বা বিদ্যমান বিধি পরিবর্তন, স্থায়ী আদেশে যা প্রদান করা হয়েছে তা ব্যতীত;

১০. কারখানা বা কৌশলের যুক্তিসঙ্গতকরণ, প্রমিতকরণ বা উন্নতি যা শ্রমিকদের ছাঁটাইয়ের দিকে ধাবিত করতে পারে;

১১. কোনো পেশা বা প্রক্রিয়া বা বিভাগ বা শিফটে নিযুক্ত বা নিযুক্ত হতে পারে এমন ব্যক্তির সংখ্যায় (নৈমিত্তিক ব্যতীত) কোনো বৃদ্ধি বা হ্রাস, যা নিয়োগকর্তার নিয়ন্ত্রণের বাইরের পরিস্থিতিতে ঘটেনি।"

৭.৪ উপরের বিষয়গুলি এবং নথিতে থাকা সাক্ষ্যপ্রমাণের মূল্যায়নের ভিত্তিতে বিজ্ঞ শ্রম আদালতের সিদ্ধান্তগুলি বিবেচনা করে, ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ, যার মাধ্যমে শ্রমিকদের দেওয়াস থেকে প্রায় ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত চোপাঙ্কিতে বদলি করা হয়েছিল, তা শিল্প বিরোধ আইনের চতুর্থ তফসিলের সাথে পঠিত ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন এবং তা স্বেচ্ছাচারী, বিদ্বেষপূর্ণ এবং হয়রানিমূলক বলে সঠিকভাবে রায় দেওয়া হয়েছে।

উপরে যেমন উল্লেখ করা হয়েছে, এই ধরনের বদলির মাধ্যমে তাদের "শ্রমিক"-এর মর্যাদা "সুপারভাইজার"-এ পরিবর্তিত হবে। চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির পর এবং সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করার পর তারা শিল্প বিরোধ আইনের উপকারী বিধানগুলি থেকে বঞ্চিত হবে এবং সেইজন্য, চাকরির শর্তাবলী/চাকরির প্রকৃতি পরিবর্তিত হবে।

৭.৫ বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও পুরস্কার এবং বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক প্রদত্ত বিতর্কিত রায় ও আদেশ থেকেও দেখা যায় যে আপিলকারী/নিয়োগকর্তা নয়জন কর্মীকে দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলির ন্যায্যতা প্রমাণ করতে ব্যর্থ হয়েছে, যা ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত এবং তাও তাদের কর্মজীবনের শেষ পর্যায়ে। বিজ্ঞ শ্রম আদালত এবং হাইকোর্টের বিজ্ঞ একক বিচারক প্রতিটি দিক বিস্তারিতভাবে আলোচনা ও বিবেচনা করেছেন।

৭.৬ এখন, আপিলকারীর পক্ষ থেকে এই জমা দেওয়ার ক্ষেত্রে যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক – কর্মচারীরা 'শ্রমিক' ছিলেন না এবং সেইজন্য বিজ্ঞ শ্রম আদালতে রেফারেন্স রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য ছিল না, তার কোনো ভিত্তি নেই। বিজ্ঞ শ্রম আদালত এবং বিজ্ঞ একক বিচারক উভয়েরই সমবর্তী সিদ্ধান্ত রয়েছে যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীরা শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ২(ধ)-এর সংজ্ঞার মধ্যে 'শ্রমিক' ছিলেন। সাক্ষী পিডব্লিউ-১, পিডব্লিউ-২, ডিডব্লিউ-১ এবং ডিডব্লিউ-২-এর জবানবন্দি থেকে এটি প্রতিষ্ঠিত ও প্রমাণিত যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীরা 'শ্রমিক' ছিলেন এবং চোপাঙ্কিতে তাদের বদলির পর, তাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে এবং তারা সুপারভাইজার হিসাবে কাজ করবেন।

৭.৭ এই পর্যায়ে, এটি উল্লেখ করা প্রয়োজন যে মীমাংসা ব্যর্থ হওয়ার পর, যে বিরোধটি বিজ্ঞ শ্রম আদালতে প্রেরণ করা হয়েছিল তা ছিল "বদলি বৈধ ও যথাযথ কিনা?" সংশ্লিষ্ট কর্মচারী 'শ্রমিক' কিনা সেই বিরোধ বিজ্ঞ শ্রম আদালতে প্রেরণ করা হয়নি। এমনকি বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক এই ধরনের কোনো বিষয় গঠন করা হয়নি। তা যাই হোক না কেন, উপরে যেমন উল্লেখ করা হয়েছে, এটি প্রতিষ্ঠিত ও প্রমাণিত হয়েছে যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীরা শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ২(ধ)-এর সংজ্ঞার মধ্যে 'শ্রমিক' ছিলেন এবং সেইজন্য শিল্প বিরোধ আইনের বিধানের অধীনে সুরক্ষার অধিকারী ছিলেন।

৭.৮ এখন, আপিলকারীর পক্ষ থেকে এই জমা দেওয়ার ক্ষেত্রে যে বদলি পরিষেবার শর্তাবলীর অংশ এবং সেইজন্য ধারা ৯ক প্রযোজ্য হবে না, তার কোনো ভিত্তি নেই। প্রশ্নটি কেবল বদলি নিয়ে নয়, প্রশ্নটি বদলির ফলাফল নিয়ে।

বর্তমান ক্ষেত্রে, কাজের প্রকৃতি/পরিষেবার শর্তাবলী পরিবর্তিত হবে এবং বদলির ফলে পরিষেবার শর্তাবলী পরিবর্তিত হবে এবং দেওয়াস কারখানায় কর্মী সংখ্যা হ্রাস পাবে, যার জন্য চতুর্থ তফসিল এবং ধারা ৯ক আকৃষ্ট হবে।

৭.৯ এখন, আপিলকারীর পক্ষ থেকে এই জমা দেওয়ার ক্ষেত্রে যে হাইকোর্টের বিজ্ঞ একক বিচারক ভুলভাবে পিটিশন/পিটিশনগুলিকে অনুচ্ছেদ ২২৭-এর অধীনে বিবেচনা করেছেন এবং সেইজন্য বিজ্ঞ একক বিচারকের অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে পিটিশন/পিটিশনগুলিকে বিবেচনা করা উচিত ছিল, তাই বিজ্ঞ একক বিচারকের কাছে রিট আপিল রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য হত, সেই বিষয়ে শুরুতে এটি উল্লেখ করা প্রয়োজন যে বিজ্ঞ একক বিচারকের কাছে কারণ শিরোনামে বিশেষভাবে অনুচ্ছেদ ২২৭ উল্লেখ করা হয়েছে। এমনকি প্রার্থনার ধারায়, কোনো সার্টিওরারি-এর রিট চাওয়া হয়নি। প্রার্থনাটি কেবল বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও পুরস্কার বাতিল ও রদ করার জন্য, এবং সেইজন্য, তথ্য পরিস্থিতিতে, ডিভিশন বেঞ্চ সঠিকভাবে রিট আপিল রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য নয় বলে খারিজ করে দিয়েছে। তা যাই হোক না কেন, জমা দেওয়ার খাতিরে, ধরে নিচ্ছি যে আমরা এই জমা দেওয়া গ্রহণ করি যে বিজ্ঞ একক বিচারকের কাছে পিটিশনটিকে অনুচ্ছেদ ২২৬-এর অধীনে বিবেচনা করা উচিত ছিল এবং রিট আপিল রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য হত, মামলার তথ্য ও পরিস্থিতিতে এবং বিষয়টি নতুন করে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য ডিভিশন বেঞ্চে ফেরত পাঠানোর পরিবর্তে, আমরা নিজেরাই পুরো বিতর্ক/বিষয়গুলির গুণাগুণের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নিয়েছি, এই বিষয়টি বিবেচনা করে যে বদলির আদেশ ২০১৫ সালের এবং বেশিরভাগ কর্মচারী এখন অবসর নিয়েছেন বা তারা অবসর গ্রহণের বয়সে পৌঁছাতে চলেছেন এবং বলা হয়েছে যে ২০১৫ সাল থেকে তাদের বেতন দেওয়া হয়নি। অতএব, আমরা নিজেরাই গুণাগুণের ভিত্তিতে পুরো বিষয়গুলির সিদ্ধান্ত নিয়েছি।

৮. উপরের বিষয়গুলি এবং উপরে বর্ণিত কারণগুলির ভিত্তিতে, আমরা হাইকোর্টের বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক বহাল রাখা বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত বিতর্কিত রায় ও পুরস্কারে হস্তক্ষেপ করার কোনো কারণ দেখি না। বিজ্ঞ শ্রম আদালত এবং বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক ১৩.০১.২০১৫ তারিখের বদলির আদেশ, যার মাধ্যমে শ্রমিকদের তাদের কর্মস্থল থেকে প্রায় ৯০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত দেওয়াস থেকে চোপাঙ্কিতে বদলি করা হয়েছিল, তা অবৈধ, বিদ্বেষপূর্ণ এবং শিল্প বিরোধ আইনের চতুর্থ তফসিলের সাথে পঠিত ধারা ৯ক-এর লঙ্ঘন বলে রায়দানের দৃষ্টিভঙ্গির সাথে আমরা সম্পূর্ণভাবে একমত।

৮.১ ফলস্বরূপ, এই সমস্ত আপিল খারিজ হওয়ার যোগ্য এবং সেই অনুযায়ী খারিজ করা হল। আপিলকারীকে হাইকোর্টের বিজ্ঞ একক বিচারক কর্তৃক বহাল রাখা বিজ্ঞ শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও পুরস্কার মেনে চলার নির্দেশ দেওয়া হল।

সংশ্লিষ্ট সকল শ্রমিকরা তাদের বদলি না করে দেওয়াসে কর্মরত থাকলে যেমন বেতন পেতেন, সেই অনুযায়ী বেতন বকেয়াসহ আনুষঙ্গিক সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকরা বেতন/মজুরি বকেয়া, অবসরকালীন সুবিধা ইত্যাদি সহ যা কিছু সুবিধা পাওয়ার যোগ্য, তা আজকের তারিখ থেকে চার সপ্তাহের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের প্রদান করতে হবে। এই সমস্ত আপিল সেই অনুযায়ী খরচের সাথে খারিজ করা হল, যা প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য ২৫,০০০/- টাকা হিসাবে ধার্য করা হল এবং আজকের তারিখ থেকে চার সপ্তাহের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের প্রদান করতে হবে।

দেবিকা গুজরাল আপীল 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 মাতৃভাষায় 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।

/Sk. Naved Shahariar