শ্ৰী গংগানগৰ আৰ্বান কো-অপাৰেটিভ বেংক লিমিটেড

বনাম

নিৰ্ধাৰিত কৰ্তৃপক্ষ আৰু অন্যান্য

২ মে’, ১৯৯৭

[ন্যায়াধীশ কে. ৰামাস্বামী আৰু ন্যায়াধীশ ডি. পি. ৱাধৱা]

শ্ৰম আইন :

ৰাজস্থান দোকান আৰু বাণিজ্যিক প্ৰতিষ্ঠান আইন, ১৯৫৮ :

ধাৰা ২৮-ক – শ্ৰী গংগানগৰ আৰ্বান কো-অপাৰেটিভ বেংক – শ্ৰমিকক সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰা – পুনৰ নিযুক্তিৰ বাবে ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণৰ ওচৰত আবেদন দাখিল কৰা – ন্যায়াধিকৰণৰ দ্বাৰা পুনৰ নিযুক্তিৰ আদেশ দিয়া – ৰায় দিয়া হয় যে বেংকে কোনো সূচনা অবিহনে বা তাৰ পৰিৱৰ্তে এক মাহৰ বেতন পৰিশোধ নকৰাকৈ শ্ৰমিকক সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰা কাৰ্য স্পষ্টভাৱে অবৈধ – আৰ্বান কো-অপাৰেটিভ বেংক কৰ্মচাৰী সেৱা নিয়মাৱলীৰ ২০ নং বিধি আৰু আইনখনৰ ধাৰা ২৮-ক পৰস্পৰ-বিৰোধী – পুনৰ নিযুক্তিৰ নিৰ্দেশ সঠিক – কিন্তু কোনো বকেয়া বেতন পৰিশোধ কৰাৰ আৱশ্যকতা নাই – ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ – ধাৰা ১১-ঘ; আৰ্বান কো-অপাৰেটিভ বেংক কৰ্মচাৰী সেৱা নিয়মাৱলী (ৰাজস্থান) – ২০ নং বিধি।

দেৱানী আপীল ক্ষেত্ৰাধিকাৰ **:** ১৯৯৭-ৰ দেৱানী আবেদন সংখ্যা ৩৬১৬।

১৯৯৫-ৰ এচ.এ. সংখ্যা ৮৬৩-ত ৰাজস্থান উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ ২৭.১১.৯৫ তাৰিখৰ ৰায়দান আৰু আদেশৰ পৰা।

আবেদনকাৰীৰ হৈ সুশীল কে. জৈন।

উত্তৰদাতাৰ হৈ পি. পি. জুনেজা।

আদালতৰ নিম্নলিখিত আদেশ প্ৰদান কৰা হৈছিল :

অনুমতি প্ৰদান কৰা হৈছে।

বিশেষ অনুমতিৰ দ্বাৰা দাখিল কৰা এই আবেদন দেৱানী বিশেষ আবেদন সংখ্যা ৮৬৩/৯৫-ত জোধপুৰৰ ৰাজস্থান উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ খণ্ড বিচাৰপীঠে ২৭ নৱেম্বৰ, ১৯৯৫-ত প্ৰদান কৰা ৰায়দানৰ পৰা উদ্ভৱ হৈছে।

স্বীকাৰ কৰা স্থিতি এই যে ১০ গৰাকী শ্ৰমিকক ১৯৯২-ত *নিযুক্তি দিয়া হৈছিল*। উদাহৰণস্বৰূপে এই গোচৰৰ ২ নং উত্তৰদাতা শ্ৰী অশোক কুমাৰক ৭ আগষ্ট, ১৯৯০-ত নিযুক্তি দিয়া হৈছিল আৰু ৫ জুন, ১৯৯২-ত অপসাৰণ কৰা হৈছিল। তেওঁলোকে ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন (চমুকৈ,'আই.ডি. আইন')-ৰ ধাৰা ৩৩(গ-২)-ৰ অধীনত ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণৰ ওচৰত সম্পূৰ্ণ বকেয়া বেতনৰ সৈতে পুনৰ নিযুক্তিৰ নিৰ্দেশ বিচাৰি এখন আবেদন দাখিল কৰিছিল। ধাৰা ৩৩(গ-২)-ৰ অধীনত এনে কোনো ক্ষমতা উপলব্ধ নাই, কিন্তু আই.ডি.-ৰ ধাৰা ১১-ক-ৰ অধীনত তথ্য প্ৰাপ্তিৰ ফলশ্ৰুতিত ন্যায়াধিকৰণৰ এনে নিৰ্দেশ দিয়াৰ ক্ষমতা আছে। ৰাজস্থান দোকান আৰু বাণিজ্যিক প্ৰতিষ্ঠান আইন, ১৯৫৮ (চমুকৈ, 'আইনখন')-ৰ ষষ্ঠ

অধ্যায়-ক-ৰ অধীনত ধাৰা ২৮-ক-এ সেৱাৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা, অব্যাহতি দিয়া, আৰু অপসাৰণ কৰাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিছে যিথিনি তলত উল্লেখ কৰা হৈছে :

> "২৮-ক নিয়োগকৰ্তাৰ দ্বাৰা বৰ্খাস্তকৰণ বা অব্যাহতিৰ সূচনা – (১) কোনো নিয়োগকৰ্তাই কোনো যুক্তিসংগত কাৰণৰ বাহিৰে আৰু কমেও এক মাহৰ পূৰ্বে সূচনা প্ৰদান বা তেনে সূচনাৰ পৰিৱৰ্তে এমাহৰ বেতন পৰিশোধ নকৰাকৈ এনে কোনো কৰ্মচাৰীক তেওঁৰ কামৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা বা অব্যাহতি দিব নোৱাৰে যিয়ে কমেও ছমাহ ধাৰাবাহিকভাৱে তেনে কামত কৰ্মৰত হৈ থাকে :
>
> তৎসত্ত্বেও এনে সূচনাৰ প্ৰয়োজন নহ'ব য'ত এনে কোনো অসদাচাৰণৰ বাবে কোনো কৰ্মচাৰীক সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰা হয়, যিটো ৰাজ্য চৰকাৰে গঠন কৰা নিয়মাৱলীত সূত্ৰিত আৰু এই উদ্দেশ্যে বিহিত ধৰণে অনুষ্ঠিত হোৱা এক তদন্তত লিপিবদ্ধ হোৱা সন্তোষজনক প্ৰমাণৰ দ্বাৰা সমৰ্থিত।"

ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণে প্ৰদান কৰা তথ্য হৈছে যে এয়া এক বাণিজ্যিক প্ৰতিষ্ঠান। ৰাজস্থান সমবায় সমিতি আইন, ১৯৬৫-ৰ অধীনত গঠিত আৰ্বান কো-অপাৰেটিভ বেংক কৰ্মচাৰী নিয়মাৱলী (চমুকৈ, 'নিয়মাৱলী')-ৰ ২০(ঘ) নং বিধি অনুসৰি :

> "২০(ঘ) নং বিধি : কেৱল এক নিৰ্দিষ্ট সময়সীমা বা তাৰিখলৈকে নিযুক্তি দিয়া বা বৃদ্ধি কৰা এগৰাকী কৰ্মচাৰীৰ সেৱা সেই সময়সীমা বা

তাৰিখ উকলি যোৱাৰ লগে লগে স্বয়ংক্ৰিয়ভাৱে বন্ধ হৈ যাব আৰু তেনে কৰ্মচাৰীক সেৱাৰ পৰা অপসাৰণৰ কোনো সূচনাৰ প্ৰয়োজন নহ'ব।”

উপৰোক্ত দুয়ো বিধিৰ এক সংযুক্ত পঠনে এয়া আঙুলিয়াই দিয়ে যে আইনখনৰ ধাৰা ২৮-ক আৰু নিয়মাৱলীৰ ২০ নং বিধি পৰস্পৰ-বিৰোধী। ধাৰা ২৮-ক অনুসৰি কোনো নিয়োগকৰ্তাই কোনো যুক্তিসংগত কাৰণৰ বাহিৰে আৰু তেতিয়াও কমেও এক মাহ পূৰ্বে সূচনা প্ৰদান নকৰাকৈ বা সূচনাৰ পৰিৱৰ্তে এমাহৰ বেতন পৰিশোধ নকৰাকৈ তেওঁৰ কামৰ পৰা কোনো কৰ্মচাৰীক বৰ্খাস্ত কৰিব বা অব্যাহতি দিব নোৱাৰে যিয়ে তেনে কামত ধাৰাবাহিকভাৱে কমেও ছমাহ কৰ্মৰত হৈ আছে। বিধিৰ স্বীকাৰ্য স্থিতি এই যে নিয়োগকৰ্তাৰো কোনো কৰ্মচাৰীক অসদাচাৰণৰ বাবে বৰ্খাস্ত কৰাৰ অধিকাৰ থাকিব আৰু তেনে অসদাচাৰণৰ বিষয়ে এই উদ্দেশ্যে গঠন কৰা নিয়মাৱলী অনুসৰি তদন্ত কৰা হ'ব আৰু এই উদ্দেশ্যে বিহিত ধৰণে অনুষ্ঠিত হোৱা এক তদন্তত লিপিবদ্ধ হোৱা সন্তোষজনক প্ৰমাণৰ দ্বাৰা সমৰ্থিত হ'ব।

গতিকে এগৰাকী কৰ্মচাৰী-শ্ৰমিকক সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰিবলৈ নিয়োগকৰ্তাৰ বাবে দুটা বাট মুকলি হৈ আছে। এটা হৈছে এক মাহ পূৰ্বে সূচনা জাৰি কৰি বা এনে সূচনাৰ পৰিৱৰ্তে এক মাহৰ বেতন পৰিশোধ কৰি সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰা। ইয়াৰ উপৰিও কোনো যুক্তিসংগত কাৰণৰ বাবেহে সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰিব পৰা যাব। আনটো বিকল্প হৈছে যথাযথ তদন্তত প্ৰমাণ দাখিল কৰা তথা তথ্য লিপিবদ্ধ কৰাৰ পৰিকল্পনা কৰি তাৰ ভিত্তিত বিহিত ধৰণে তদন্ত কৰি আৰু সেই সম্বন্ধে সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰাৰ পাছত অসদাচাৰণৰ প্ৰমাণৰ ভিত্তিত কোনো কৰ্মচাৰীক বৰ্খাস্ত কৰা। এই ক্ষেত্ৰত তেনে কোনো পন্থা গ্ৰহণ কৰা নহ'ল। যদিও নিয়মাৱলীৰ ২০ নং বিধি-ৰ স্বীকাৰ্য স্থিতি হৈছে নিৰ্ধাৰিত সময়সীমা উকলি যোৱাৰ পাছত এগৰাকী কৰ্মচাৰীক সেৱাৰ পৰা

অপসাৰণ কৰা, কিন্তু আইনখনে ধাৰা ২৮-ক-ত উল্লেখ কৰা ধৰণৰ বাহিৰে এগৰাকী কৰ্মচাৰীক সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত এগৰাকী নিয়োগকৰ্তাৰ ক্ষমতাত হস্তক্ষেপ কৰে তথা সেই ক্ষমতা কৰ্তন কৰে। স্বীকাৰ কৰা অনুসৰি আবেদনকাৰীৰ দ্বাৰা এনে কোনো ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰা হোৱা নাই। ফলস্বৰূপে কোনো সূচনা অবিহনে বা তাৰ পৰিৱৰ্তে এমাহৰ বেতন পৰিশোধ নকৰাকৈ আবেদনকাৰীৰ দ্বাৰা সেৱাৰ পৰা অপসাৰণ কৰা কাৰ্য স্পষ্টভাৱে অবৈধ। পুনৰ নিযুক্তিৰ আদেশ সঠিক; কিন্তু কোনো বকেয়া বেতন পৰিশোধ কৰাৰ আৱশ্যকতা নাই।

আবেদন সেই অনুসৰি খাৰিজ কৰা হ'ল। ব্যয় অবিহনে।

আবেদন খাৰিজ কৰা হ'ল।

* * * * * * * *

অনুবাদ – ভাস্বতী গোস্বামী, কনিষ্ঠ অনুবাদক, গৌহাটী উচ্চ ন্যায়ালয়

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".

(“স্থানীয় ভাষালৈ অনূদিত এই ৰায় গোচৰত জড়িত পক্ষই বুজি পোৱাৰ উদ্দেশ্যে সীমিত ব্যৱহাৰৰ বাবেহে। ইয়াৰ বাবে অন্য ক্ষেত্ৰত অনূদিত ৰূপ ব্যৱহৃত নহ’ব। সকলো ব্যৱহাৰিক আৰু বিভাগীয় কামৰ লগতে ৰায়ৰ কাৰ্যকৰীকৰণ আৰু ৰূপায়ণৰ ক্ষেত্ৰতো এই ৰায়ৰ ইংৰাজী সংস্কৰণটোৱেই সঠিক বিবেচিত হ’ব।”)