ব্ৰুক বণ্ড ইণ্ডিয়া (প্ৰাইভেট) লিমিটেডৰ পৰিচালক-পক্ষ

বনাম

শ্ৰমিকবৰ্গ

১ নৱেম্বৰ,১৯৬৫

[পি.বি.গজেন্দ্ৰগডকৰ, মুখ্য ন্যায়াধীশ, কে. এন. ৱানচু, এম.হেদায়েতুল্লা, ভি. ৰামাস্বামী আৰু পি.সত্যনাৰায়ণ ৰাজু, মহামহিম ন্যায়াধীশ]

ঔদ্যোগিক বিবাদ-দুৰভিসন্ধি আৰু উৎপীড়নৰ আলমত পৰিচালক-পক্ষৰ দ্বাৰা পদোন্নতি প্ৰদান -পদোন্নতি খাৰিজ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত ন্যায়াধিকৰণৰ অধিকাৰক্ষেত্ৰ- কাক পদোন্নতি প্ৰদান কৰিব লাগে সেই সন্দৰ্ভত ন্যায়াধিকৰণে সিদ্ধান্ত ল'ব পাৰে নে নাই।

আপীলকাৰী-প্ৰতিষ্ঠানে দুজন কৰ্মচাৰীক গ্ৰেড এ-ৰ পৰা গ্ৰেড বি-লৈ পদোন্নতি প্ৰদান কৰে। ইয়াৰে এজন পদোন্নীত কৰ্মচাৰী এম-এ এজন কৰ্মচাৰীক অতিক্ৰম কৰাৰ বিপৰীতে আনজন পদোন্নীত কৰ্মচাৰী ডি-য়ে ছয়জন কৰ্মচাৰীক অতিক্ৰম কৰে। এই অধিক্ৰমণৰ বাবে প্ৰতিবাদীপক্ষ-শ্ৰমিকবৰ্গই এক বিবাদ উত্থাপন কৰিছিল আৰু মহীশূৰ চৰকাৰৰ দ্বাৰা ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণলৈ এক প্ৰসংগ উত্থাপন কৰা হৈছিল। শ্ৰমিকসকলৰ গোচৰৰ ভিত্তি এয়ে আছিল যে পৰিচালক-পক্ষৰ পদক্ষেপটো আন্তৰিকতাপূৰ্ণ নাছিল আৰু জ্যেষ্ঠতাক অৱজ্ঞা কৰি ছয়জন কৰ্মচাৰীক হাৰাশাস্তি কৰিবলৈ এই পদক্ষেপটো লোৱা হৈছিল। আনহাতে, আপীলকাৰীৰ গোচৰটো এয়ে আছিল যে কেৱল জ্যেষ্ঠতাই পদোন্নতিৰ মাপকাঠি হ'ব নোৱাৰে আৰু অন্যান্য কাৰক যেনে

যোগ্যতা, ব্যক্তিত্ব আদি বিবেচনা কৰিব লাগে। ন্যায়াধিকৰণে এই সিদ্ধান্তত উপনীত হৈছিল যে পৰিচালক-পক্ষৰ পদক্ষেপটো দুৰভিসন্ধিমূলক আছিল কাৰণ শ্ৰমিকসকলে তেওঁলোকৰ অধিক্ৰমণৰ কাৰণ বিচাৰি সোধা প্ৰশ্নৰ উত্তৰ দিবলৈ পৰিচালক পক্ষই এঘাৰ সপ্তাহ সময় লৈছিল। ন্যায়াধিকৰণে পীড়িতকৰণৰ অভিযোগো বিবেচনা কৰাৰ ভিত্তি এয়ে আছিল যে যিসকলক অধিক্ৰমণ কৰা হৈছিল তেওঁলোক সংঘৰ কম-বেছি পৰিমাণে সক্ৰিয় সদস্য আছিল। ইয়াৰ পিছত ন্যায়াধিকৰ এই সিদ্ধান্তত উপনীত হৈছিল যে অধিক্ৰমণ কৰা কৰ্মচাৰীসকলৰ ভিতৰত পাঁচজনেই পদোন্নতি লাভ কৰা কৰ্মচাৰীসকলৰ দৰেই যোগ্যতাসম্পন্ন আছিল আৰু নিৰ্দেশ দিয়া হৈছিল যে তেওঁলোকক এ গ্ৰেডৰ পৰা বি গ্ৰেডলৈ পদোন্নতি দিব লাগে। আন দুজনক যি তাৰিখত পদোন্নতি দিয়া হৈছিল সেই তাৰিখৰ পৰা কাৰ্যকৰী হোৱাকৈ এই পদোন্নতিৰ নিৰ্দেশ দিয়া হৈছিল। আপীলকাৰীসকলে ন্যায়াধিকৰণৰ ৰায়দানৰ বিৰুদ্ধে বিশেষ অনুমতি আবেদন দাখিলেৰে এই ন্যায়ালয়ৰ দ্বাৰস্থ হৈছিল আৰু এইবুলি বিবৃতি প্ৰদান কৰিছিলঃ (১) আপাততঃ এই ৰায়দান অব্যাহত ৰাখিব নোৱাৰি কাৰণ পৰিচালক-পক্ষই মাত্ৰ দুজনক পদোন্নতি দিছে আৰু ন্যায়াধিকৰণে পৰিচালক-পক্ষক আৰু পাঁচজন লোকক পদোন্নতি দিবলৈ নিৰ্দেশ দিছিল। এম-ৰ পদোন্নতিক একেবাৰে হস্তক্ষেপ কৰিব পৰা নাযায় কাৰণ তেওঁ জ্যেষ্ঠতাৰ ক্ষেত্ৰত দ্বিতীয় স্থানত আছিল। (২) অভিসন্ধি আৰু পীড়িতকৰণ হোৱা বুলি ন্যায়াধিকৰণে প্ৰদান কৰা ৰায় কোনো প্ৰমাণৰ ওপৰত আধাৰিত নাছিল।

ৰায়দান: (i) যদিও পদোন্নতি পৰিচালক-পক্ষৰ কাম, তথাপি এইটো স্বীকাৰ কৰিব লাগিব যে এনে পৰিস্থিতও আহিব পাৰে যেতিয়া এখন ন্যায়াধিকৰণে দুৰভিসন্ধি বা উৎপীড়নৰ ভিত্তিত হস্তক্ষেপ কৰিব লগা হ'ব পাৰে। কিন্তু বিভিন্ন কৰ্মচাৰীৰ গুণাগুণ বিবেচনা কৰা আৰু তাৰ পিছত কাক পদোন্নতি দিব বা কাক পদোন্নতি নিদিব সেই সন্দৰ্ভত সিদ্ধান্ত লোৱাটো ন্যায়াধিকৰণৰ কাম একেবাৰেই নহয়। ন্যায়াধিকৰণে কেৱল বিসংগতিপূৰ্ণ পদোন্নতি খাৰিজ কৰিব পাৰে আৰু

নতুনকৈ পদোন্নতি দিবলৈ পৰিচালক-পক্ষক নিৰ্দেশ দিব পাৰে। [৪৬৮এফ.-এইছ.]

বৰ্তমানৰ গোচৰটোত 'এম' জ্যেষ্ঠতাৰ ক্ষেত্ৰত দ্বিতীয় স্থানত আছিল আৰু সেয়েহে ন্যায়াধিকৰণে কেৱল 'ডি'-ৰ গোচৰটো বিবেচনা কৰাৰ প্ৰয়োজন আছিল। ডি-ৰ পদোন্নতি খাৰিজ কৰাৰ বাধ্যবাধকতা আছে বুলি ধৰি ল'লেও পৰিচালক-পক্ষই পদোন্নতি দিয়া দুজনৰ উপৰিও অন্য পাঁচজন ব্যক্তিক ন্যায়াধিকৰণে পদোন্নতি দিয়াৰ যুক্তিযুক্ততা নাছিল। [৪৬৯ বি-চি]

(ii) পৰিচালক-পক্ষই অধিক্ৰমণৰ সন্মুখীন হোৱা কৰ্মচাৰীসকলক দিয়া উত্তৰত কৈছিল যে ই সকলো প্ৰাসংগিক কাৰক বিবেচনা কৰিছে আৰু এম তথা ডি-ক পদোন্নতি দিয়াৰ পূৰ্বে পদোন্নতিৰ বাবে বাকী থকা সকলো জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীৰ কথাও বিবেচনা কৰিছে। পদোন্নতিৰ পূৰ্বে পৰিচালক-পক্ষই সকলো জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীৰ আপেক্ষিক গুণাগুণ বিবেচনা নকৰাৰ কাৰণ সম্পৰ্কে সোধা প্ৰশ্নটোৰ উত্তৰ দিয়াত কিছু পলম হোৱাৰ বাবেই ন্যায়াধিকৰণে কেনেদৰে এটা সিদ্ধান্তত উপনীত হ'ব পাৰিলে সেয়া প্ৰত্যক্ষ কৰাটো কঠিন। আপেক্ষিক যোগ্যতাক বিবেচনা কৰা হোৱা নাছিল বুলি বা দুৰভিসন্ধি আছিল বুলি বা উৎপীড়ন হৈছিল বুলি ন্যায়াধিকৰণে দিয়া ৰায় কোনো প্ৰমাণৰ ওপৰত যে আধাৰিত নাছিল সেই সম্বন্ধে কোনো সন্দেহ থাকিব নোৱাৰে আৰু সেয়েহে ইয়াক খাৰিজ কৰিব লাগিব। সেই সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱাৰ পিছত পৰিচালক-পক্ষই দিয়া পদোন্নতিৰ ক্ষেত্ৰত ন্যায়াধিকৰণে হস্তক্ষেপ কৰাৰ কোনো কাৰণ থাকিব নোৱাৰে। [৪৭০ ই-জি]

দেৱানী আপীল ক্ষেত্ৰাধিকাৰ : দেৱানী আপীল নং. ৫৪১/১৯৬৪ ।

মহীশূৰস্থিত ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণৰ গোচৰ নং আই.টি.১৩/১৯৬১-ত ১৯৬৩ চনৰ ১৪ মাৰ্চ তাৰিখৰ ৰায়ৰ পৰা বিশেষ অনুমোদন আবেদনৰ দ্বাৰা কৰা আপীল।

আপীলকাৰীৰ হৈ এম. চি. ছেতলভাড়, জে. বি. দাদাছানজী, অ'.চি. মাথুৰ আৰু ৰবীন্দৰ নাৰায়ণ।

প্ৰতিবাদীপক্ষৰ হৈ মহান্যায়ভিকৰ্তা এছ. ভি. গুপ্তে আৰু জনাৰ্দন শৰ্মা।

ন্যায়ালয়ৰ ৰায়দান কৰিছিল ন্যায়াধীশ ৱানচুৱে ।

এইয়া এক ঔদ্যোগিক বিষয়ত দাখিল কৰা এক বিশেষ অনুমতি আবেদন। আপীলকাৰী-প্ৰতিষ্ঠানে ১৯৫৯ চনৰ ১ এপ্ৰিলত দুজন কৰ্মচাৰীক গ্ৰেড এ-ৰ পৰা গ্ৰেড বি-লৈ পদোন্নতি প্ৰদান কৰিছিল। এই কৰ্মচাৰী দুজনৰ নাম আছিল মানেৰিকাৰ আৰু ধুম। এই পদোন্নতিৰ ফলস্বৰূপে মানেৰিকাৰে এজন কৰ্মচাৰীক অতিক্ৰম কৰাৰ বিপৰীতে ধুমে ছয়জন কৰ্মচাৰীক অতিক্ৰম কৰিছিল। এই অধিক্ৰমণৰ ফলস্বৰূপে প্ৰতিবাদীপক্ষ-শ্ৰমিকবৰ্গই এক বিবাদ উত্থাপন কৰে।

এইটো ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণে এই প্ৰতিষ্ঠানৰ প্ৰসংগত প্ৰদান কৰা পূৰ্বৰ এক ৰায়ৰ ওপৰত আধাৰিত য'ত তলত দিয়া ধৰণে উল্লেখ কৰা হৈছেঃ-

"সকলোকে সমান বুলি গণ্য কৰিলেও পদোন্নতিৰ ক্ষেত্ৰত জ্যেষ্ঠতা বিবেচনা যোগ্য হ'ব। যদি পদোন্নতিৰ ক্ষেত্ৰত জ্যেষ্ঠ ব্যক্তিক অৱহেলা কৰা হয়, তেন্তে তেওঁক কিয় অৱহেলা কৰা হৈছে তাৰ কাৰণ সুধিবলৈ তেওঁৰ স্বাধীনতা আছে, তেনে ক্ষেত্ৰত প্ৰতিষ্ঠানটোৱে তেওঁক কাৰণ অৱগত কৰিব, যদিহে ইয়াৰ জৰিয়তে সংশ্লিষ্ট প্ৰতিষ্ঠানটো বা কাৰণ দৰ্শোৱা বিষয়াগৰাকী কোনো দেৱানী বা ফৌজদাৰী গোচৰৰ সন্মুখীন নহয়।"

এইটো প্ৰতীয়মান হয় যে অধিক্ৰমণ সম্পৰ্কে জনাৰ পিছত যেতিয়া পৰিচালক-পক্ষক কাৰণ অৱগত কৰিবলৈ কোৱা হ'ল তেতিয়া পৰিচালক-পক্ষই এইবুলি

অৱগত কৰে যে পদোন্নতি কৰোঁতে দিওঁতে কৰ্মচাৰীসকলৰ যোগ্যতা, ব্যক্তিত্ব আৰু উপযুক্ততা বিবেচনা কৰা হৈছিল। এই উত্তৰে অধিক্ৰমণৰ ভুক্তভুগী কৰ্মচাৰীসকলক সন্তুষ্ট কৰিব নোৱাৰিলে আৰু শ্ৰমিকবৰ্গই তেওঁলোকৰ হৈ এক বিবাদ উত্থাপন কৰে। এই বিবাদক মহীশূৰ চৰকাৰে নিম্নোক্ত টোকা উল্লেখেৰে ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণলৈ প্ৰেৰণ কৰে -

"শ্ৰীযুত জি. এন. কামাট, বি. ভি. কুলকাৰ্ণী, এইছ. এছ. দেশপাণ্ডে; জি. আৰ. বালগী আৰু ডি. এন. নায়কক অধিক্ৰমণ কৰি শ্ৰীযুত পি. ডি. ধুম আৰু ৱাই. এছ. মানেৰকাৰক পদোন্নতি প্ৰদান কৰাটোৰ যুক্তিযুক্ততা আছেনে? যদি নাই, তেন্তে ভুক্তভুগী শ্ৰমিকসকলৰ কি সাহায্যৰ অধিকাৰ আছে?"

লগতে এইটোও উল্লেখ কৰিব পাৰি যে শ্ৰী ভি. আৰ. কুলকাৰ্ণীৰ নাম পৰৱৰ্তী পৰ্যায়তহে অধিক্ৰমণ ঘটা ব্যক্তিৰ তালিকাত যোগ কৰা হৈছিল। শ্ৰমিকসকলৰ গোচৰৰ ভিত্তি এয়ে আছিল যে পৰিচালক-পক্ষৰ পদক্ষেপটো আন্তৰিকতাপূৰ্ণ নাছিল আৰু শ্ৰমিক সংঘৰ লগত জড়িত কাৰ্যকলাপৰ বাবে তেওঁলোকক ভুক্তভোগী কৰিবলৈ লোৱা হৈছিল আৰু জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীসকলক অধিক্ৰমণ কৰাৰ বাবে দিয়া কাৰণবোৰ অস্পষ্ট আৰু তেনেই সাধাৰণ বৈশিষ্ট্যৰ আছিল। আনহাতে, আপীলকাৰীৰ গোচৰটো এয়ে আছিল যে কেৱল জ্যেষ্ঠতাই পদোন্নতিৰ মাপকাঠি হ'ব নোৱাৰে আৰু অন্যান্য কাৰক যেনে যোগ্যতা, ব্যক্তিত্ব আদি বিবেচনা কৰিব লগা হয়। আপীলকাৰীয়ে দৃঢ়তাৰে কয় যে আলোচ্য দুয়োটা পদোন্নতি দিয়াৰ সময়ত এই সকলোবোৰ তথ্য বিবেচনা কৰা হৈছিল। লগতে এইটোও দাবী কৰা হৈছিল যে সংশ্লিষ্ট কৰ্মচাৰীসকলৰ গুণ আৰু সামৰ্থ্য বিবেচনা কৰাৰ পিছতহে পদোন্নতি দিয়া হৈছিল। তদুপৰি আপীলকাৰীয়ে এই পদোন্নতিৰ ক্ষেত্ৰত কোনো দুৰভিসন্ধি থকা সম্বন্ধে অস্বীকাৰ কৰাৰ লগতে অধিক্ৰমণ কৰা লোকসকলক হাৰাশাস্তি কৰাৰ লক্ষ্যৰে এই ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰা হৈছিল বুলি থকা অভিযোগ অস্বীকাৰ কৰে।

ন্যায়াধিকৰণে স্বীকাৰ কৰে যে পদোন্নতিৰ বিষয়টোৰ মোকাবিলা কৰাটো সাধাৰণতে পৰিচালক-পক্ষৰ কাম আৰু ইয়াক প্ৰধানকৈ পৰিচালক-পক্ষৰ বিবেচনাৰ ওপৰত এৰি দিব লগা হয় যিয়ে পদোন্নতিৰ বাবে কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজৰ পৰা বাছনি কৰিব লাগে । কিন্তু ন্যায়াধিকৰণৰ মতে এক সঠিক ক্ষেত্ৰত শ্ৰমিকসকলৰ সাহায্য দাবী কৰাৰ অধিকাৰ থাকে যেতিয়া জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীসকলৰ ন্যায্য দাবীবোৰ পৰিচালক-পক্ষৰ দ্বাৰা উপেক্ষা কৰা হয়। সেয়েহে ন্যায়াধিকৰণে এই গোচৰত শ্ৰমিকসকলৰ অধিকাৰ আছিল নে নাই সেই বিষয় সন্দৰ্ভত প্ৰথমে বিবেচনা কৰে। বিশেষকৈ এই প্ৰতিষ্ঠানৰ পূৰ্বৱৰ্তী সিদ্ধান্তৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত দুয়োটা পদোন্নতি ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণৰ দ্বাৰা পৰীক্ষা কৰা উচিত বুলি শ্ৰমিকসকলৰ দ্বাৰা উত্থাপিত দাবীৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত এই বিবেচনা কৰা হৈছিল। ন্যায়াধিকৰণ এই সিদ্ধান্তত উপনীত হৈছিল যে পৰিচালক-পক্ষৰ পদক্ষেপটো দুৰভিসন্ধিমূলক আছিল কাৰণ শ্ৰমিকসকলে তেওঁলোকৰ অধিক্ৰমণৰ কাৰণ বিচাৰি সোধা প্ৰশ্নৰ উত্তৰ দিবলৈ এঘাৰ সপ্তাহ সময় লাগিছিল। ন্যায়াধিকৰণৰ অভিমত এয়ে আছিল যে ৰক্ষণাবেক্ষণমূলক উত্তৰ আৰু অত্যধিক বিলম্বই স্পষ্ট কৰিছিল যে দুয়োটা পদোন্নতি দুৰভিসন্ধিমূলক আছিল। ন্যায়াধিকৰণে এইবুলি ৰায়দান কৰা বুলিও প্ৰতীয়মান হয় যে কম বেছি পৰিমাণে সংঘৰ সক্ৰিয় সদস্য হোৱাৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত আৰু শ্ৰমিক সংঘৰ কাৰ্যকলাপৰ লগত জড়িত হোৱাৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত ছয়জন কৰ্মচাৰীক অধিক্ৰমণ কৰা হৈছিল, অৱশ্যে সেই সন্দৰ্ভত কোনো নিৰ্দিষ্ট মীমাংসা কৰা হোৱা নাই। ন্যায়াধিকৰণে এইবুলি ৰায়দান কৰা বুলিও প্ৰতীয়মান হয় যে কাৰণ প্ৰদৰ্শন কৰিবলৈ কোৱাৰ সময়ত পৰিচালক-পক্ষই কাৰণসমূহ প্ৰদান কৰাত পলম কৰাটোৱে দেখুৱাইছে যে পৰিচালক-পক্ষই পদোন্নতিৰ পূৰ্বে বা পদোন্নতিৰ সময়ত অধিক্ৰমণ কৰাৰ কাৰণসমূহ বিবেচনা কৰা নাছিল; সেয়েহে অধিক্ৰমণ কৰাৰ কাৰণসমূহ প্ৰস্তুত কৰিবলৈ সময় লৈছিল। তাৰ পিছত ন্যায়াধিকৰণে গোচৰটোৰ গ্ৰহণযোগ্যতা বিচাৰিছিল আৰু ইয়াৰ আগত হাজিৰ কৰোৱা ছয়জন

কৰ্মচাৰীৰ তথ্য বিবেচনা কৰিছিল আৰু ইয়াৰ পিছত ন্যায়াধিকৰণে এই সিদ্ধান্তত উপনীত হৈছিল যে অধিক্ৰমণ কৰা কৰ্মচাৰীসকলৰ ভিতৰত পাঁচজনেই পদোন্নতি লাভ কৰা কৰ্মচাৰীসকলৰ দৰেই যোগ্যতাসম্পন্ন আছিল আৰু তেওঁলোকক এ গ্ৰেডৰ পৰা বি গ্ৰেডলৈ পদোন্নতি দিয়াৰ নিৰ্দেশ দিছিল। আন দুজনক যি তাৰিখত পদোন্নতি দিয়া হৈছিল সেই তাৰিখৰ পৰা কাৰ্যকৰী হোৱাকৈ এই পদোন্নতিৰ নিৰ্দেশ দিয়া হৈছিল। ইয়াৰ উপৰিও এই ব্যক্তিসকলক জ্যেষ্ঠতা সাপেক্ষে উপযুক্ত স্থান দিয়াৰ নিৰ্দেশ দিয়া হৈছিল। ই লগতে নিৰ্দেশনা দিছিল যে তেওঁলোকৰ বৰ্দ্ধিত হাৰত বেতন লাভৰ অধিকাৰ আছে যিটো মানেৰিকাৰ আৰু ধুম নামৰ ব্যক্তি দুজনৰ সৈতে পদোন্নতি দিয়াহেঁতেন তেওঁলোকে লাভ কৰিলেহেঁতেন ।

আপীলকাৰীয়ে দুটা প্ৰধান ভিত্তিৰ গইনা লৈ এই ৰায়ৰ শুদ্ধতাক সমালোচনা কৰিছে। প্ৰথমতে এইবুলি আহ্বান কৰা হৈছে যে আপাততঃ এই ৰায়দান অব্যাহত ৰাখিব নোৱাৰি কাৰণ পৰিচালক-পক্ষই মাত্ৰ দুজনক পদোন্নতি দিছিল আৰু ন্যায়াধিকৰণে পৰিচালক-পক্ষক অন্য পাঁচজন লোকক পদোন্নতি দিবলৈ নিৰ্দেশ দিছিল। এইবুলি বিবৃতি প্ৰদান কৰা হৈছে যে সংশ্লিষ্ট পদোন্নতি ন্যায়সংগত নহয় বুলি গম পোৱাৰ ক্ষেত্ৰতো ন্যায়াধিকৰণে এইটো কৰিব নোৱাৰে। মানেৰিকাৰৰ পদোন্নতিক একেবাৰে হস্তক্ষেপ কৰিব পৰা নাযায় কাৰণ তেওঁ জ্যেষ্ঠতাৰ ক্ষেত্ৰত দ্বিতীয় স্থানত আছিল। কেৱল ধুমৰ পদোন্নতিৰ বিষয়টোহে হস্তক্ষেপ কৰিব পৰা যায়। এইবুলি বিবৃতি প্ৰদান কৰা হৈছে যে এই দুয়োটা পদোন্নতি যি তাৰিখৰ পৰা দিয়া হৈছে সেই তাৰিখৰ পৰা কোনো পৰিস্থিতিতে সাতজন ব্যক্তিক পদোন্নতি প্ৰদান কৰিব নালাগে, কিয়নো সেই তাৰিখত মাত্ৰ দুটা পদোন্নতিহে প্ৰদান কৰিব লাগে কিন্তু ন্যায়াধিকৰণে সেই তাৰিখত সাতটা পদোন্নতি দিয়াৰ কথা কয়। দ্বিতীয়তে, এইবুলি বিবৃতি প্ৰদান কৰা হৈছে অভিসন্ধি আৰু পীড়িতকৰণ হোৱা বুলি ন্যায়াধিকৰণে প্ৰদান কৰা ৰায় কোনো প্ৰমাণৰ ওপৰত আধাৰিত নহয়। তদুপৰি এইবুলি বিবৃতি প্ৰদান কৰা

হৈছে যে যদি ন্যায়াধিকৰণে পদোন্নতিৰ ক্ষেত্ৰত হস্তক্ষেপ কৰিব লাগে বুলি বিবেচনা কৰে, তেন্তে ন্যায়াধিকৰণে যিকোনো ক্ষেত্ৰত জ্যেষ্ঠতাৰ তালিকাত দ্বিতীয় স্থানত থকাৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত পদোন্নতিৰ অধিকাৰ থকা মানেৰিকাৰৰ বাবে ধুমেৰ পদোন্নতি বাতিল কৰা উচিত আছিল আৰু সকলো প্ৰাসংগিক কাৰক বিবেচনা কৰাৰ পিছত ধুমৰ ঠাইত আন এজন ব্যক্তিক পদোন্নতি দিবলৈ আপীলকাৰীক নিৰ্দেশ দিয়া উচিত আছিল।

আমাৰ অভিমত এয়ে যে আপীলকাৰীৰ হৈ উত্থাপন কৰা দুয়োটা যুক্তি সঠিক। সাধাৰণতে ক'বলৈ গ'লে পদোন্নতি হৈছে পৰিচালক-পক্ষৰ এক কাৰ্য, তথাপি এইটো স্বীকাৰ কৰিব পাৰি যে এনে পৰিস্থিতিও আহিব পাৰে যেতিয়া এখন ন্যায়াধিকৰণে পৰিচালক-পক্ষই কৰা পদোন্নতিত হস্তক্ষেপ কৰিব পাৰে যেতিয়া ন্যায়াধিকৰণে এইবুলি বিবেচনা কৰে যে অধিক্ৰমণ ঘটোৱা ব্যক্তিক দুৰভিসন্ধি বা উৎপীড়নৰ জৰিয়তে অধিক্ৰমণ কৰা হৈছে। কিন্তু দুৰভিসন্ধি বা উৎপীড়নৰ তথ্য লাভ কৰিলেও বিভিন্ন কৰ্মচাৰীৰ গুণাগুণ বিবেচনা কৰা আৰু তাৰ পিছত কাক পদোন্নতি দিব লাগে বা কাক পদোন্নতি দিব নালাগে সেই সন্দৰ্ভত সিদ্ধান্ত লোৱাটো ন্যায়াধিকৰণৰ কাম একেবাৰেই নহয়। যদি কোনো ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণে এইবুলি তথ্য লাভ কৰে যে দুৰভিসন্ধি বা উৎপীড়নৰ জৰিয়তে অন্যায়ভাৱে পদোন্নতি প্ৰদান কৰা হৈছে, তেন্তে এইক্ষেত্ৰত গ্ৰহণ কৰিবলগীয়া সঠিক পদক্ষেপ হ'ব উক্ত পদোন্নতি খাৰিজ কৰা আৰু পৰিচালক-পক্ষক অধিক্ৰমণ কৰা কৰ্মচাৰীৰ বিষয়টো বিবেচনা কৰিবলৈ আৰু কাক পদোন্নতি প্ৰদান কৰিব লাগে সেই বিষয়ে সিদ্ধান্ত ল'বলৈ কোৱা। অৱশ্যে যি ব্যক্তিৰ পদোন্নতি ন্যায়াধিকৰণৰ দ্বাৰা খাৰিজ কৰা হৈছে সেইক্ষেত্ৰত এয়া প্ৰযোজ্য নহয়।

এই নীতিবোৰ মনত ৰাখি আমি এতিয়া আমাৰ সন্মুখত উত্থাপন কৰা বিবৃতিৰ ওপৰত দৃষ্টি নিবন্ধ কৰোঁ। প্ৰথম অৱস্থাত ১৯৫৯ চনৰ ১ এপ্ৰিলত মাত্ৰ দুজনক

পদোন্নতি প্ৰদান কৰা হৈছিল। ইয়াৰ ভিতৰত মানেৰিকাৰ দ্বিতীয় স্থানত আছিল আৰু তেওঁক যিকোনো বিবেচনাৰ ভিত্তিত পদোন্নতি দিব পৰা অৱস্থাত আছিল । পদোন্নতি কেৱল জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত হোৱা হ’লেও তেওঁৰ পদোন্নতি নিশ্চিত আছিল। সেয়েহে কেৱল ধুমৰ বিষয়টোহে ন্যায়াধিকৰণে গুৰুত্বসহকাৰে বিবেচনা কৰাৰ প্ৰয়োজন আছিল। ধৰি লোৱা হ’ল যে ধুমৰ পদোন্নতি দুৰভিসন্ধি বা উৎপীড়নগত দুৰ্বলতাৰ দ্বাৰা আক্ৰান্ত আছিল বাবে ন্যায়াধিকৰণে পদোন্নতি খাৰিজ কৰিব লাগে বুলি সিদ্ধান্তত উপনীত হৈছিল আৰু পৰিচালক-পক্ষক সকলো যোগ্যতাসম্পন্ন জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীৰ নথিপত্ৰ বিবেচনা কৰাৰ পিছত তেওঁৰ ঠাইত আন কাৰোবাক পদোন্নতি দিবলৈ নিৰ্দেশ দিছিল। কিন্তু আমাৰ মতে পৰিচালক-পক্ষই পদোন্নতি প্ৰদান কৰা দুজনৰ উপৰিও অন্য পাঁচজন ব্যক্তিক পদোন্নতি প্ৰদান কৰাৰ ক্ষেত্ৰত আৰু ১৯৫৯ চনৰ ১ এপ্ৰিলৰ পৰা সেই পদোন্নতি পূৰ্ব-প্ৰভাৱিত কৰাৰ ক্ষেত্ৰত ন্যায়াধিকৰণৰ কোনো যুক্তিযুক্ততা নাছিল। এইটো স্পষ্ট যে ১৯৫৯ চনৰ ১ এপ্ৰিলত মাত্ৰ দুটা পদোন্নতি প্ৰদান কৰা হৈছিল আৰু ন্যায়াধিকৰণে সেই তাৰিখৰ পৰা পৰিচালক-পক্ষৰ ওপৰত সাতটা পদোন্নতিৰ ভাৰ আৰোপ কৰিব নোৱাৰে। সেয়েহে অন্য পাঁচজন কৰ্মচাৰীক পদোন্নতি দিয়া ন্যায়াধিকৰণৰ নিৰ্দেশটো স্পষ্টভাৱে ভুল। এইটো সত্য যে এটা প্ৰসংগৰ উত্থাপন অধিক্ৰমণ ঘটোৱা শ্ৰমিকসকলক দিবলগীয়া সকাহৰ সন্দৰ্ভত আছিল। অৱশ্যে ইয়াৰ অৰ্থ এইটো নহয় যে পৰিচালক-পক্ষই যিটো তাৰিখৰ পৰা দুজন ব্যক্তিক   পদোন্নতি প্ৰদান কৰিছিল সেই একে তাৰিখৰ পৰা ন্যায়াধিকৰণে আৰু পাঁচজন ব্যক্তিক পদোন্নতি দিয়া উচিত । সেয়েহে পৰিচালক-পক্ষই ইতিমধ্যে পদোন্নতি প্ৰদান কৰা দুজন ব্যক্তিৰ লগতে এই পাঁচজন ব্যক্তিক পদোন্নতি দিয়া ন্যায়াধিকৰণৰ নিৰ্দেশটো কেৱল এই ভিত্তিতেই খাৰিজ কৰিব লাগিব।

এতিয়া দুৰভিসন্ধিমূলক প্ৰশ্নৰ সন্দৰ্ভত আলোকপাত কৰি অৱগত হয় যে ন্যায়াধিকৰণে সেই সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱাৰ বাবে প্ৰদান কৰা একমাত্ৰ ভিত্তিটো এয়ে যে পৰিচালক-পক্ষই শ্ৰমিকসকলৰ প্ৰশ্নৰ উত্তৰ দিবলৈ ১১ সপ্তাহ

পলম কৰিছিল। আমাৰ অভিমত এয়ে যে পদোন্নতিবোৰ দুৰভিসন্ধিমূলক আছিল বুলি সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱাৰ বাবে এইটো সঠিক কাৰণ হ'ব নোৱাৰে। ন্যায়াধিকৰণে দিয়া আন এটা কাৰণ এয়ে যে উত্তৰবোৰ অস্পষ্ট আৰু দায় সৰা ধৰণৰ আছিল। এতিয়া উত্তৰটো আছিল যে সংশ্লিষ্ট কৰ্মচাৰীসকলৰ যোগ্যতা, ব্যক্তিত্ব আৰু উপযুক্ততা বিবেচনা কৰাৰ পিছত পদোন্নতি দিয়া হৈছিল। এই কাৰণবোৰ দায় সৰা বিধৰ বুলি আমি সন্মত হ'ব নোৱাৰো, কাৰণ সকলো পদোন্নতি সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিৰ যোগ্যতা, উপযুক্ততা আৰু ব্যক্তিত্বৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰিব। আমি এইটোও ভাবিব নোৱাৰো যে পৰিচালক-পক্ষই পৰৱৰ্তী সময়ত ন্যায়াধিকৰণৰ আগত পদোন্নতিৰ ভিত্তি হিচাপে উদ্যোগ আৰু দক্ষতাৰ ওপৰত যি গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল ইয়াক পৰৱৰ্তী দৃষ্টিভংগী বুলি অভিহিত কৰিব নোৱাৰি,কাৰণ উদ্যোগ আৰু দক্ষতাক 'যোগ্যতা' শব্দটোৰ অন্তৰ্ভুক্ত বুলি গণ্য কৰিব লাগিব, যিটো পৰিচালক-পক্ষই দিয়া উত্তৰত প্ৰকাশ পাইছিল । সেয়েহে আমাৰ মতে পদোন্নতিবোৰ দুৰভিসন্ধিমূলক আছিল বুলি সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱাৰ বাবে ন্যায়াধিকৰণৰ ওচৰত কোনো ভিত্তি নাই।

এতিয়া হাৰাশাস্তি হোৱা প্ৰশ্নৰ সন্দৰ্ভত আমি ইতিমধ্যে কৈছো যে হাৰাশাস্তিৰ সন্মুখীন হোৱা বুলি ন্যায়াধিকৰণৰ ওচৰত কোনো স্পষ্ট তথ্য নাই । কিন্তু ৰায়টোৰ ৫৩নং দফাত ন্যায়াধিকৰণে হাৰাশাস্তি অনুভূত বুলি আভাস দিয়া যেন লাগে। অধিক্ৰমণ ঘটোৱা ছজন কৰ্মচাৰীৰ ভিতৰত কেৱল এজনহে শ্ৰমিক সংঘৰ বিষয়ববীয়া আছিল বুলি আমাৰ অৱগত হৈছে আৰু বাকী পাঁচজন মানেৰিকাৰৰ দৰে কেৱল সদস্যহে আছিল। ধুম শ্ৰমিক সংঘৰ সদস্য নাছিল বুলি প্ৰতীয়মান হৈছে। কিন্তু শ্ৰমিক সংঘ সম্বন্ধীয় কাৰ্যকলাপৰ বাবে পৰিচালক-পক্ষ আৰু এই ছয়জন কৰ্মচাৰীৰ মাজত কোনো তিক্ত সম্পৰ্ক আছিল বুলি দেখুৱাবলৈ কোনো প্ৰমাণ নাছিল। আমি ইতিমধ্যে কৈছো যে তেওঁলোকৰ ভিতৰত পাঁচজন মানেৰিকাৰৰ দৰে শ্ৰমিক সংঘৰ সাধাৰণ সদস্য আছিল আৰু কেৱল বালগী আছিল শ্ৰমিক সংঘৰ বিষয়ববীয়া। কিন্তু সেই কাৰণে বালগী

আৰু পৰিচালক-পক্ষৰ মাজত অসদ্ভাৱ আছিল বুলি প্ৰকট কৰিবলৈ কোনো তথ্য নাছিল। সেয়েহে আমি এইবুলি অভিমত ব্যক্ত কৰিছো যে এনে কোনো গুৰুত্বপূৰ্ণ সাক্ষ্য নাই যাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ন্যায়াধিকৰণে এই দুয়োটা পদোন্নতি অধিক্ৰমণ কৰা ব্যক্তিসকলক উৎপীড়ন কৰাৰ ফলস্বৰূপে সম্ভৱ হৈছিল বুলি ৰায়দান কৰিব পাৰিলেহেঁতেন।

পৰিচালক-পক্ষই উত্তৰত কৈছিল যে ই সকলো প্ৰাসংগিক কাৰক বিবেচনা কৰিছিল আৰু এই দুজন ব্যক্তিক পদোন্নতি প্ৰদান কৰাৰ পূৰ্বে পদোন্নতিৰ বাবে বাকী থকা সকলো জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীৰ বিষয়েও বিবেচনা কৰিছিল। পদোন্নতিৰ পূৰ্বে পৰিচালক-পক্ষই সকলো জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীৰ আপেক্ষিক গুণাগুণ বিবেচনা নকৰাৰ কাৰণ সম্পৰ্কে সোধা প্ৰশ্নটোৰ উত্তৰ দিয়াত কিছু পলম হোৱাৰ বাবেই ন্যায়াধিকৰণে কেনেদৰে সিদ্ধান্তত উপনীত হ'ব পাৰিলে সেয়া আমি বুজিব পৰা নাই। আপেক্ষিক যোগ্যতাক বিবেচনা কৰা হোৱা নাছিল বুলি বা দুৰভিসন্ধি আছিল বুলি বা হাৰাশাস্তি হৈছিল বুলি ন্যায়াধিকৰণে দিয়া ৰায় কোনো প্ৰমাণৰ ওপৰত যে আধাৰিত নাছিল সেই সম্বন্ধে কোনো সন্দেহ থাকিব নোৱাৰে আৰু সেয়েহে ইয়াক খাৰিজ কৰিব লাগে। সেই সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱাৰ পিছত পৰিচালক-পক্ষই দিয়া পদোন্নতিৰ ক্ষেত্ৰত আমাৰ মতে ন্যায়াধিকৰণে হস্তক্ষেপ কৰাৰ কোনো কাৰণ থাকিব নোৱাৰে।

সেয়েহে আমি আপীলটো অনুমোদন কৰিলো, ন্যায়াধিকৰণৰ ৰায় বাতিল কৰিলো আৰু ৱাই. এছ. মানেৰিকাৰ আৰু পি. ডি. ধুমৰ পদোন্নতি ন্যায়সংগত বুলি ৰায়দান কৰিলো । সেয়েহে আন ছয়জন কৰ্মচাৰীৰ বাবে কোনো সকাহ প্ৰদান কৰা নাই। এনে পৰিস্থিতিত আমি খৰচ সন্দৰ্ভত কোনো নিৰ্দেশ জাৰি কৰা নাই।

আপীলৰ অনুমতি প্ৰদান কৰা হ'ল।

অনুবাদঃ শ্ৰী প্ৰবীণ হাজৰিকা,অধিবক্তা

পৰীক্ষণঃ দিতিমণি গগৈ

স্পেচিয়েল অফিচাৰ, অনুবাদ শাখা

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 ভাষা লৈ অনূদিত এই ৰায় গোচৰত জড়িত পক্ষই বুজি পোৱাৰ উদ্দেশ্যে সীমিত ব্যৱহাৰৰ বাবেহে । ইয়াৰ বাদে অন্য ক্ষেত্ৰত অনূদিত ৰূপ ব্যৱহৃত নহ'ব। সকলো ব্যৱহাৰিক আৰু বিভাগীয় কামৰ লগতে ৰায়ৰ কাৰ্য্যকৰীকৰণ আৰু ৰূপায়ণৰ ক্ষেত্ৰতো এই ৰায়ৰ ইংৰাজী সংস্কৰণটোৱেই সঠিক বুলি বিবেচিত হ’ব।”