রেজিষ্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মংগলবার, ফেব্রুয়ারি ১৫, ২০০০

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

শাখা-৯।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ ৫ই সেপ্টেম্বর ১৯৯৯ ইং, ২১শে ভাদ্র ১৪০৬ বাং।

এস, আর, ও নং ২৬৩-আইন/৯৯—Industrial Relations Ordinance, 1969 (XXIII of 1969) এর section 37 এর sub-section (2) এর বিধান মোতাবেক সরকার শ্রম আদালত, খুলনা এর নিম্নবর্ণিত মামলাসমূহের রায় ও সিদ্ধান্ত এতদ্দ্বারা প্রকাশ করিল, যথা :

ক্রমিক নং	মামলার নাম	নম্বর
১।	সি	৮২/৯৪
২।	আই, আর, ও	৩৫/৯৬
৩।	আই, আর, ও	৩৯/৯৬
৪।	আই, আর, ও	১০৬৪/৯৭

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে,

মীর মোঃ সাখাওয়াত হোসেন
উপ-সচিব (শ্রম)।

মূল্য : টাকা ৪·০০

চেয়ারম্যানের কার্যালয়, শ্রম আদালত,
খুলনা।

চেয়ারম্যান জনাব মোঃ আবদুল হান্নান।

সদস্য : ১। জনাব আব্দুর রাজ্জাক।
২। জনাব অ,ব,ম, নুরুল আলম।

মোকদ্দমা নং সি-৮২/১৯৯৪

বাদী : মোঃ মোস্তাজ আলী, পিতা মৃতঃ জিন্নাত আলী, ওয়াপদা কলোনী (চায়ের দোকান) ওয়াপদা কোয়ার্টার, ঝিনাইদাহ, সাং ও পোষ্ট এবং জেলা, ঝিনাইদাহ।

বনাম

বিবাদী : ১। নির্বাহী প্রকৌশলী, ঝিনাইদাহ, পল্লী বিভাগ, পানি উন্নয়ন বোর্ড ঝিনাইদাহ, সাং ও পোঃ এবং জেলা ঝিনাইদহ।

২। প্রকল্প পরিচালক, জি,কে, সেচ পুনর্বাসন প্রকল্প, পানি উন্নয়ন বোর্ড, কুষ্টিয়া, সাং ও পোঃ এবং জেলা কুষ্টিয়া।

বাদী পক্ষের বিজ্ঞ আইনজীবীর নাম। জনাব আবু মহসিন।

বিবাদী পক্ষের বিজ্ঞ আইন জীবীর নামঃ জনাব জি রওশন আলী

শুনানীর তারিখঃ ০৪-০২-১৯৯৯ ইং।
রায়ের তারিখঃ ১৮-০২-১৯৯৯ ইং।

রায়

ইহা ১৯৬৫সালের শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ আইনের ২৫ ধারামতে একটি মামলা বাদীর মামলার সংক্ষিপ্ত বিবরণ নিম্নরূপঃ

বাদী ০৬-১০-৮২ ইং তারিখের পত্রাদেশ দ্বারা ৩৫-০১-৫০ টাকা বেতন স্কেলে নির্বাহী প্রকৌশলী মোতাবেক ডিভিশনে ওয়ার্ক সিয়ন পদে নিয়োগ লাভ করেন অতপরঃ বাদীর চাকুরী এ্যাসিসটেন্ট টেকনিক্যাল অফিসার, ঝিনাইদহ মহোদয়ের অধীনে ন্যাস্ত হয় এবং তাহার ০৬-০৪-৯৭ ইং তারিখের অফিস আদেশ দ্বারা বাদীকে পদন্নতি প্রদান পূর্বক ১১০-০৪-১৩০-৫-১৬০/টাকা বেতনে স্কেলে নাইট গার্ড পদে নিয়োগদান করেন। অতপরঃ ১১-০৫-৯৩ ইং তারিখের পত্র দ্বারা বাদীর বয়স ৫৭ বৎসর পুর্তিতে ১৫-০৫-৯৩ ইং তারিখে অবসর গ্রহণের পত্র প্রদান করেন এবং ১৬-৫-৯৩ ইং তারিখের পত্র দ্বারা অবসর গ্রহণের চূড়ান্ত আদেশ প্রদান করেন। বাদী আরো দাবী করেন যে, ২৭-১২-৭২ ইং তারিখে তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করা হয়। কিন্তু অবসর গ্রহণের পত্রে তাহার চাকরী ওয়ার্ক চার্জ হিসাবে উল্লেখ করা হয়। কিন্তু ওয়ার্ক পিয়ন বা নাইট গার্ড পদটি স্থায়ী ও নিয়মিত পদ থাকে। নিয়োগের শুরু হইতে বাদীকে সরকারী নির্ধারিত স্কেলে বেতন প্রদান করা হয়। এবং প্রতি বছর চাকুরীর জন্য অন্যান্য স্থায়ী কর্মচারীদের ন্যায় বাদীও বাৎসরীক ইনক্রিমেন্ট, মেডিকেল লিভ, কাজুয়াল লিভ, এ্যানুয়াল লিভ, সকল প্রকার ছুটি নগদীকরনের সুবিধা প্রতিপক্ষ বাদীকে প্রদান করেন। বাদী তাহার আরজীতে আরো দাবী করেন যে, সরকার ঘোষিত জাতীয় বেতনস্কেলে ০১-৭-৭৩,০১-৭-৭৭,০১-৭-৮৫ এবং ০১-৭-৯১ ইং তারিখে বাদীর প্রাপ্য স্কেলের

অনুরূপ স্কেলে বেতন নির্ধারনের সুবিধা প্রদান করা হয় এবং চাকুরীর মেয়াদ অনুসারে বাদীকে নির্দিষ্ট সময়ের পর পর টাইম স্কেল প্রদান করা হয়। এতদসত্ত্বেও বাদীকে প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফান্ডের সুবিধা বাদীকে প্রদান করা হয় নাই। বাদীর চাকুরীর স্থায়ী প্রকৃতির আইন ও ঘটনার যে কোন বিচারে বাদী একজন স্থায়ী কর্মচারী। বাদী বিভিন্ন সময় মৌখিকভাবে প্রতি পক্ষের নিকট তাহার সুবিধা দাবী করিলেও প্রতিপক্ষ তাহাকে মৌখিক আশ্বাস প্রদান করেন। অতপর বাদী ১৯-৬-৯৪ ইং তারিখে রেজিঃ ডাকযোগে প্রতিপক্ষ বরাবরে একটি দরখাস্ত দাখিল করেন। উক্ত দরখাস্তের মধ্যে বাদী দাবী করেন তাহাকে ৩০-৬-৯৪ ইং তারিখের পূর্বে নিয়মিত স্থায়ী কর্মচারী গণ্য করিতে ব্যর্থ হইলে প্রতিপক্ষ বাদীকে নিয়মিত স্থায়ী কর্মচারী গণ্য করিতে অস্বীকার করিয়াছেন বলিয়া সাব্যস্ত হইবে। উক্ত দরখাস্ত মতে বাদীর তারিখ ভুল হওয়ায় বাদী ২৫-৬-৯৪ ইং তারিখের দরখাস্তের দ্বারা তাহা সংশোধন করতঃ ৩০-৬-৯৩ ইং তারিখের স্থলে ৩০-৬-৯৪ তারিখ করেন। কিন্তু প্রতিপক্ষ বাদী উক্ত দরখাস্তের কোন জবাব প্রদান না করায় বাদী ২-৭-৯৪ তারিখে রেজিঃ ডাকযোগে প্রতিপক্ষের বরাবরে প্রীভ্যান্স দরখাস্ত দাখিল করেন। কিন্তু প্রতিপক্ষ বাদীর উক্ত প্রীভ্যান্স নিরসন না করায় বাধ্য হইয়া বাদী ২৩-৭-৯৪ ইং তারিখে অত্র মোকদ্দমা দাখিল করেন।

প্রতিপক্ষ অত্র মামলায় একটি লিখিত জবাব দাখিল করিয়া মামলাটি প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেন :-

সংক্ষেত্রে প্রতিপক্ষের মামলাটি নিম্নরূপ :-

প্রতিপক্ষ বাদীকে ৩৫-১-৫০ টাকার বেতন স্কেলে ওয়ার্ক পিয়ন হিসাবে চাকুরীতে নিয়োগ করেন। ৬-১০-৬২ইং তারিখে বাদী কাজে যোগদান করেন। পরবর্তীতে সরকার ঘোষিত বিভিন্ন স্কেলে বাদী প্রাপ্ত স্কেলের অনুরূপ স্কেলে বেতন নির্ধারিত হয় পরবর্তীতে প্রতিপক্ষের স্মারক নং ৪৩৮ তারিখ ১৭-০৬-৭২ইং মোতাবেক তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী কুষ্টিয়া ২৭-১২-৭২ইং তারিখের পত্র দ্বারা ১৬-০৬-৭২ইং তারিখ হইতে বাদীকে চাকুরীতে নিয়মিত করা হয় কিন্তু ০১-০৭-৭৩ইং তারিখ হইতে বাদীকে পুনরায় অনিয়মিত কর্মচারী হিসাবে গণ্য করা হয়। ১৫-০৫-৯৩ইং তারিখে বাদীর চাকুরীর বয়স ৫৭ বৎসর পূর্ণ হওয়ায় তাহাকে আইনানুগভাবে চাকুরী হইতে অবসর প্রদান করা হয়। বাদীর মোকদ্দমা খারিজ হইবে।

বিচার্য বিষয়গুলি নিম্নরূপ :

১। বাদীর মামলা তামাদি বাধিত কিনা ?

২। বাদী আদৌ এই মামলায় প্রতিকার পাইতে পারে কিনা ?

আলোচনাসহ সিদ্ধান্ত :

বিচার্য বিষয় :-১

স্বীকৃত মতে বাদী ০৬-১০-৬২ইং তারিখে প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানে ওয়ার্ক পিয়ন পদে কাজে যোগদান করেন। নিয়োগ পত্রে তাহার চাকুরী অনিয়মিত এবং ওয়ার্কচার্জ হিসাবে উল্লেখ থাকেন। বাদী তাহার চাকুরী নিয়মিত এবং স্থায়ী করতঃ প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানের

প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফাণ্ডের সদস্য পদ লাভের জন্য প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের নিকট বার বার মৌখিকভাবে আবেদন নিবেদন করেন কিন্তু প্রতিপক্ষতাহাতে কর্ণপাত না করিয়া ১৬-০৫-৯৩ ইং তারিখ হইতে চাকুরী হইতে অনিয়মিত এবং ওয়ার্কচার্জ কর্মচারী হিসাবে অবসর আদেশ প্রদান করেন। প্রতিপক্ষ বাদীকে বিভিন্ন সময় মৌখিক আশ্বাস প্রদান করিলেও উক্ত আশ্বাস বাস্তবায়ন না করায় বাদী ১৯-০৬-৯৪ইং তারিখে প্রতিপক্ষ বরাবর তাহার চাকুরী নিয়মিত ও স্থায়ী করিয়া ৩০-০৬-৯৪ইং তারিখের মধ্যে আদেশ প্রদানের জন্য অনুরোধ করেন। উক্ত দরখাস্তের মধ্যে দুইটি তারিখ ভুল লিখিত হওয়ায় ২৫-০৬-৯৪ইং তারিখে রেজিঃ ডাকযোগে তাহা সংশোধন করা হয়। অতঃপর বাদী ০২-০৭-৯৪ ইং তারিখে রেজিঃ ডাকযোগে প্রতিপক্ষ বরাবরে গ্রীভ্যান্স দরখাস্ত দাখিল করেন। উপরোক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে বাদীকে ১৬-০৬-৯৩ইং তারিখ হইতে অবসর প্রদান করা হয়। বাদী তাহাকে নিয়মিত স্থায়ী গণ্য করার জন্য ১৯-০৬-৯৪ইং তারিখে ৩০-০৬-৯৪ ইং তারিখের মধ্যে আদেশ প্রার্থনা করিয়া ১৯-০৬-৯৪ইং তারিখে দরখাস্ত দাখিল করেন। কিন্তু প্রতিপক্ষ ৩০-০৬-৯৪ইং তারিখের মধ্যে উত্তর প্রদান না করায় বাদী ০২-০৭-৯৪ ইং তারিখ রেজিঃ ডাকযোগে গ্রীভ্যান্স দরখাস্ত দাখিল করেন। কিন্তু প্রতিপক্ষ বাদীর গ্রীভ্যান্স নিরসন না করায় বাদী ২৩-০৭-৯৪ইং তারিখ অত্র মামলা দায়ের করেন। প্রতীয়মান হয় যে, বাদী মেয়াদ মধ্যে গ্রীভ্যান্স দরখাস্ত এবং মেয়াদ মধ্যে মামলা দায়ের করেন। ১নং বিচার্য বিষয়টি প্রথম পক্ষের অনুকূলে ইতিবাচক স্থির করা হইল।

আলোচনা ও সিদ্ধান্ত

উভয় পক্ষের সাক্ষ্য প্রমানাদি ও রেকর্ড পর্যালোচনা করিলাম। প্রতিপক্ষ তাহার লিখিত জবাবে বলেন যে, প্রার্থীর প্রার্থনা শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন মোতাবেক বারীত।

স্বীকৃত মতে বাংলাদেশের পানি উন্নয়ন বোর্ড পি ও ২৬/৭২নং আদেশ দ্বারা প্রতিষ্ঠিত হয়। শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের ২৫(খ) ধারায় উল্লিখিত শিল্প প্রতিষ্ঠানের সংজ্ঞা হইতে দেখা যায় যে, পানি উন্নয়ন বোর্ড একটি শিল্প প্রতিষ্ঠান। উক্ত আইনের ৩ ধারার বিধান মোতাবেক কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক নিয়োগ ও তৎ সম্পর্কিত বিষয়সমূহ শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ এর বিধান অনুসারে পরিচালিত হয়। সে কারণে প্রার্থীকে প্রতিপক্ষের অধীনস্থ কর্মচারী হিসাবে গণ্য করা যায়। প্রার্থীনিয়োগের তারিখ হইতে তাহাকে নিয়মিত ও স্থায়ী গণ্য করতঃ উক্ত প্রতিষ্ঠানের প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফাণ্ডের সুবিধা প্রাপ্তির প্রার্থনায় অত্র মামলা দাখিল করেন যাহা শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের ২(এম), ২(বি), ৪ ও ২০ ধারার আওতাভুক্ত উপরোক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে আমি মনে করি প্রার্থীর প্রার্থনা শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ মোতাবেক বারীত নহে।

এক্ষণে দেখিতে হইবে যে, প্রার্থী নিয়োগের পর হইতে প্রতিপক্ষের অধীনে স্থায়ী শ্রমিক/কর্মচারী এবং গ্রাচ্যুইটি ও অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদির প্রার্থনা শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ) আইনের ২৫(১)(খ) ধারা মোতাবেক গ্রহণযোগ্য কি না ?

এখানে কতকগুলি বিষয় উল্লেখ করা যাইতে পারে যেমন :—

Rule-4(2) of Boards (Employees) Rule 1982.

Defence-A Permanent post shall be a post carrying a definite time scale of pay and sanctioned without limit of time:

Rule 2(41) Defines-"Time-Scale of pay" means pay which arises by periodical increments from a minimum to the meximam."

On his first appointment petitioner was appointed in the scale of Tk. 60-4-100-130/-which is a time scale of pay in terms of Rule 2(41). Section 2(M) of Employment of Labour (Standing orders) Act. 1965 defines permanent worker as one." who has been engaged on a permanent basis or who has satis-factorily completed the period of probation in the shop or the commercial or Industrial establishment.

প্রার্থী সার্ভিস বহি দাখিল করিয়াছে। প্রার্থীর সার্ভিস বহি এবং আরজী ও জবাব পরীক্ষা নিরীক্ষা করিয়া দেখা যায় যে, প্রার্থী প্রতিপক্ষের অধীনে চাকুরীতে যোগদানের তারিখ হইতে বিরতীহীনভাবে চাকুরী করিয়াছেন সুতরাং প্রার্থী প্রতিপক্ষের অধীনে একজন স্থায়ী কর্মচারী। প্রতিপক্ষের বিজ্ঞ কৌশলী ১৯ ডি, এল, আর, এর ৭৭১ পৃষ্ঠায় মুদ্রিত রুলিংটি তাহার বক্তব্যের সমর্থনে পেশ করেন তাহা নিম্নরূপ:—

An employee holding an appointment of indefinite in duration though described as temporary was entitled to the same protection under Section 240(3) of Government of India Act, 1965 as was available to permanent Government servant.

আমার বিবেচনায় উপরোক্ত রুলিংটি প্রার্থীর মামলার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। সুতরাংপ্রার্থী তাহার চাকুরীর নিয়োগের তারিখ হইতে একজন স্থায়ী শ্রমিক।

এখন প্রশ্ন হইল শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ পানি উন্নয়ন বোর্ডের বেলায় প্রযোজ্য কি না?

বাংলাদেশ পানি উন্নয়ন বোর্ড তাহার কর্মচারীদের চাকুরী বিধি ১৯৮২ সালে তৈয়ার করে যাহা ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের বিধি মোতাবেক করা হয়। অধিকন্তু শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন এর ১(বি)২, ২(এফ) ও ৩ ধারা এবং প্রভিডেন্ট আদেশ ৫৯/৭২ এর আর্টিকেল ২৬-এ উল্লিখিত বিধিসমূহ পর্যালোচনা করিয়া দেখা যায় যে, প্রার্থী প্রতিপক্ষের অধীনে একজন শ্রমিক হিসাবে ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের ২৫(১) (বি) ধারা মোতাবেক প্রতিকারের প্রার্থনা করিতে পারে। উক্ত আইনের ২৫ ধারা নিম্নরূপ:—

Section 25, Grievance procedure-(1) any individual worker who has a grievance in respect of any matter covered under this Act and intends to seek redreas thereof under this section shall odserve the following procedure:

Grievance of the petitioner are with regard to his service conditions covered under the above Act and he has observed the procedure prescribed by section 25 of the said Act.

প্রার্থীর প্রতিষ্ঠান্য দরখাস্ত তাহার চাকুরীর শর্ত সংক্রান্ত যাহা উপরোল্লিখিত বিধানের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ এবং পানি উন্নয়ন বোর্ডের বিধি ৪, ২(৪১) মোতাবেক প্রার্থী তাহার নিয়োগের তারিখ হইতে একজন নিয়মিত ও স্থায়ী শ্রমিক। তাহাতে পি ও ২৬/৭২ বা পানি উন্নয়ন বোর্ড কর্মচারী প্রবিধান মালা ১/৮২ কোন বাধা নয়। প্রার্থী পক্ষের বিজ্ঞ কৌশলী এ প্রসংগে ৪২ ডি, এল, আর এর ২৯৩ পাতায় ১নং প্যারায় উল্লিখিত রুলিংটি প্রস্তাব করেন যাহা নিম্নরূপ:—

"The Corporation has a right to frame its own rules concerning the condition of employment of workers as provided under the proviso to section 3 of Employment of Labour (Standing Orders) Act.

মামলার মূল নথি পর্যালোচনা করিয়া দেখা যায় যে আদালত প্রতিপক্ষকে প্রার্থীর সার্ভিস বহি দাখিল করিবার আদেশ প্রদান করে কিন্তু প্রতিপক্ষ তাহা দাখিল করেন নাই। প্রার্থীপক্ষ তাহার সার্ভিস বহির ফটোকপি আদালতে দাখিল করিয়াছে। উক্ত সার্ভিস বহি পর্যালোচনা করিয়া দেখা যায় যে প্রার্থী তাহার নিয়োগের তারিখ হইতে প্রতি বৎসর বাৎসরিক ইনক্রিমেন্ট সরকার ঘোষিত জাতীয় বেতন স্কেল সমূহে বেতন নির্ধারণের সুবিধা, টাইম স্কেল ক্যাজুয়াল ও আর্নডলীভ এর সুবিধা অন্যান্য নিয়মিত কর্মচারীর ন্যায় যথারীতি প্রাপ্ত হইয়াছেন। ইহাতে প্রতীয়মান হয় যে প্রার্থী লেবার পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হয় এবং লেবার পদটি একটি নিয়মিত ও স্থায়ী পদ এবং অদ্যাবধি তিনি উক্ত পদে নিয়োজিত আছেন। এমতাবস্থায় সার্ভিস বহি ও অস্থায়ী বা ওয়ার্ক চার্জড শব্দটি কোন অবস্থায় প্রার্থীর চাকুরীর নিয়মিত বা স্থায়ী শর্তাদির বিরুদ্ধে কার্যকর নহে।

উপরোক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে আমি এই চূড়ান্ত সিদ্ধান্তে উপনীত হই যে, বাদীর মামলাটি আইনতঃ রক্ষণীয় এবং বাদী তাহার আরজিতে উল্লিখিত প্রতিকার পাইতে অধিকারী।

ফল স্বরূপ মামলাটি মঞ্জুরযোগ্য। বিজ্ঞ সদস্যদ্বয়ের সহিত পরামর্শ করা হইল। অতএব,

আদেশ

হইল যে, বাদীর মামলা দোতরফা সূত্রে বিঃ খরচায় মঞ্জুর করা হইল। বাদী তাহার নিয়োগের তারিখ হইতে নিয়মিত ও স্থায়ী শ্রমিক/কর্মচারী গণ্যে বিধি মোতাবেক সকল সুযোগ সুবিধা পাইবে। অত্র আদেশ অদ্য হইতে ৪০(চল্লিশ) দিনের মধ্যে কার্যকর করিতে হইবে।

মোঃ আবদুল হান্নান
চেয়ারম্যান,
বিভাগীয় শ্রম আদালত, খুলনা বিভাগ
খুলনা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
চেয়ারম্যানের কার্যালয়, বিভাগীয় শ্রম আদালত, খুলনা।

মামলা নং আই আর ও ৩৫/৯৬।

চেয়ারম্যান : জনাব মোঃ আবদুল হান্নান।
সদস্য : ১। জনাব রফিকুল ইসলাম।
২। জনাব সরদার মোতাহার উদ্দিন।

মোঃ আজিজুল হক,
পিং মোঃ আবদুর রহমান মিয়া,
গ্রাম চুয়াডাংগা (কোর্ট পাড়া)
ডাকঘর, থানা ও জেলা চুয়াডাংগা—প্রার্থী।

বনাম

১। ক্রিসেন্ট জুট মিলস কোম্পানী লিমিটেড
পক্ষে—জেনারেল ম্যানেজার,
টাউন খালিশপুর, খুলনা ..প্রতিপক্ষ।

প্রার্থী পক্ষের নিয়োজিত আইনজীবীর নাম : জনাব রফিকুল ইসলাম।
প্রতিপক্ষের নিয়োজিত আইনজীবির নাম : জনাব সৈয়দ শহীদুল আলম।

শুনানীর তারিখ : ২৬-০৪-৯৯ ইং।
রায়ের তারিখ : ৫-৫-৯৯ ইং।

রায়

ইহা ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্কিত অধ্যাদেশের ৩৪ ধারা মতে একটি মামলা। প্রার্থীর মামলা, সংক্ষিপ্ত বিবরণ নিম্নরূপ :

বাদী প্রতিপক্ষ কর্তৃক গত ১৫-২-৮৬ তারিখে টালিক্লার্ক পদে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ প্রাপ্ত হন। নিয়োগ প্রাপ্তির পর হইতে প্রার্থীকে স্থায়ী প্রকৃতির কাজে নিয়োজীত করা হয়। অর্থাৎ প্রার্থীর জন্য নির্ধারিত কাজগুলি সবই স্থায়ী প্রকৃতির ছিল। প্রার্থীর নিয়োগকৃত পদটি স্থায়ী সেট-আপ ভুক্ত পদ। বাদীর অতীত চাকুরী জীবন পরিচ্ছন্ন। নিয়োগকালে প্রার্থীকে ১৬ নং গ্রেডে ৭০০-৪০-১১০০-ইবি-৪৫-১৪১৫ টাকার স্কেলে স্থাপন করতঃ মূলবেতন ৭০০ টাকা নির্ধারণ করা হয়। পরবর্তীতে প্রার্থীর সততা ও কর্মদক্ষতায় সন্তুষ্ট হইয়া প্রতি বৎসর ১লা জুলাই তারিখে বাৎসরিক স্বাভাবিক বেতন বৃদ্ধি, বিশেষ বেতন বৃদ্ধি, টাইম স্কেল প্রদান করেন। ১৯৯১ সালের জাতীয় বেতনমালা অনুসারে প্রতিপক্ষ প্রার্থীকে ২২-২-৯২ তারিখের পত্রের মাধ্যমে ইং ১-৭-৯১ তারিখ হইতে ১৬ নং গ্রেড ১২০০-২৩৩৫ টাকার বেতন স্কেল মঞ্জুর করেন। ১-৭-৯১ তারিখে প্রার্থীর মূল বেতন ১৩৮০ টাকায় নির্ধারিত হয়। ১৯৯৬ সালের সেপ্টেম্বর মাসে প্রার্থী সর্বশেষ জাতীয় বেতনস্কেল '৯১ এর ১৫ নং গ্রেডে ১৩০০-২৬১৫ টাকার স্কেলে মাসিক মূল বেতন ২০১৫ টাকা হিসাবে প্রাপ্ত হইয়াছেন। আইন ও ঘটনার যে কোন বিচারে বাদী তাহার নিয়োগের তারিখ হইতে স্থায়ী

শ্রমিকের স্বত্ব অর্জন করিয়াছে। কিন্তু নজুরী ভাতার দিক হইতে ঠকাইবার উদ্দেশ্যে বাদীর নিয়োগ পত্রে এডহক উল্লেখ করা হয় বাদীর চাকুরী ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ আইন দ্বারাপরিচালিত। নিয়োগ পত্রে উল্লেখিত এডহক শব্দটি ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ আইনের ২, ৩ ও ৪ ধারার পরিপন্থি। যেহেতু প্রার্থী একজন স্থায়ী শ্রমিকের ন্যায় বেতন ভাতা, ছুটি ও ছুটির বেতন ভোগ করিয়া আসিতেছেন। যেহেতু বাদী প্রথম নিয়োগের তারিখ হইতে প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানে প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফাণ্ডের সুবিধা পাইতে অধিকারী। কিন্তু প্রতিপক্ষ ২-১০-৯৬ ইং তারিখের পত্র দ্বারা বাদীকে স্থায়ী শ্রমিকের কাজে যোগদানের নির্দেশ প্রদান করিয়াছেন উক্ত ২-১০-৯৬ ইং তারিখের আদেশে বাদীর মূল বেতন জাতীয় বেতন মালার ১২০০-৬০-১৬২০-৬৫-২৩৩৫ টাকার স্কেলে মাসিক মূল বেতন ১২০০ টাকা প্রদান করা হইবে বলিয়া উল্লেখ করা হয় এবং উক্ত চিঠিতে কতিপয় শর্ত আরোপ করা হয়। যাহা বেআইনী, উদ্দেশ্য প্রণোদিত ও আইনের দৃষ্টিতে অচল হইতেছে। উক্ত পত্রের মাধ্যমে বাদীর ইতিপূর্বে অর্জিত ইনক্রিমেন্ট ও টাইম স্কেলসমূহ বাতিল করা হইয়াছে এবং ইতিপূর্বে সঞ্চিত গ্রাচুয়িটি কমাইয়া দেওয়ার উদ্দেশ্যে চাকুরীতে স্থায়ীকরণ নামীয় নূতন চিঠি প্রদান করিয়া স্বীকারোক্তি দাখিলের শর্ত প্রদান করা হইয়াছে। চাকুরী বাচাইবার স্বার্থে বাদী ৯-১০-৯৬ তারিখে আপত্তিসহ কাজে যোগদান করেন।

বাদী চাকুরীতে যোগদানের তারিখ হইতে স্থায়ী শ্রমিকগণ্যে স্থায়ী শ্রমিকদের জন্য প্রচলিত প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানের যাবতীয় সুযোগ সুবিধা প্রাপ্তির আশায় অত্র মামলা দায়ের করেন।

প্রতিপক্ষ অত্র মামলায় একটি লিখিত জবাব দাখিল করিয়া মামলাটি প্রতিদলিতা করেন। প্রতিপক্ষ তাহার জবাবে বলেন যে, প্রতিপক্ষ মিলটি একটি রাষ্ট্রায়ও প্রতিষ্ঠান এবং বি:জে এম সি কর্তৃক পরিচালিত। ১৯৮৩/৮৪ সালে বি জে এম সি বা সরকার প্রবর্তিত সেটআপ অনুযায়ী প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানের লোকবল ছিল ৮২১ জন। পদ শূণ্য থাকা সত্বেও বিজেএমসি'র অনুমোদন না থাকায় নূতন নিয়োগ প্রদান সম্ভব হয় নাই। এডহক, ক্যাজুয়াল শ্রমিক কর্মচারী নিয়োগের মাধ্যমে মিল পরিচালনা করা হইয়াছে। ১৯৯৩ সালের সেটআপে লোকবল ৮২১ হইতে ৬১০ জন করা হয়। ফলে ইতিপূর্বে নিয়োগকৃত এডহক, ক্যাজুয়েল শ্রমিকদের সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ জটিলতার সৃষ্টি হয়। একজন এডহক কর্মচারীর বেলায় সুযোগ সুবিধা প্রতিপক্ষ প্রদান করিতে পারেন না। বাদীকে ১০-৩-৮৬ তারিখ হইতে এডহক কর্মচারী হিসাবে নিয়োগ প্রদান করা হয়। নিয়োগের শর্তসমূহ মানিয়া লইয়া বাদী চাকুরীতে যোগাদান করেন। ১নং প্রতিপক্ষের কর্মকর্তার ভুল মর্মে বৈধ কর্তৃত্ব ও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ছাড়াই বাদীকে টাইম স্কেল, স্পেশাল ইনক্রিমেন্ট, ছুটি নগদীকরণের সুবিধা এবং উচ্চতর স্কেল প্রদান করিয়াছেন, যাহা বাদী আইনতঃ পাইলে অধিকারী ছিলেন না। আইন বহিভত ব্যয় ও ক্ষতি বহন করিতে কর্তৃপক্ষ বাধ্য নহে। ১৯৮২ সাল হইতে সরকারের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত কোন স্থায়ী কর্মচারী নিয়োগ বৈধ কর্তৃত্ব ১নং প্রতিপক্ষ মিলের কর্মকর্তার নাই। ১৫-২-৮৬ তারিখ বাদীকে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ করা হইয়াছিল। বিজেএমসি'র সিদ্ধান্ত মোতাবেক তাহাদের নিয়োগ নিয়মানুযায়ী হয় নাই। নিরীক্ষা দল কর্তৃক উক্ত বিষয়ে তথ্যানুসন্ধান চলিতেছে। অতঃপর ২৫-৮-৮৬ তারিখে অনুষ্ঠিত মিলের পরিচালনা পরিষদের সভায় ২৫নং অনুচ্ছেদে পর্ষদ বিষয়টি বিস্তারিতভাবে পর্যালোচনা করেন এবং কর্মচারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, কর্মদক্ষতা ও বর্তমান পদের উপযুক্ততা বিবেচনা পূর্বক বাদীসহ বিভিন্ন পদবীর ২৮ জন ক্যাজুয়েল/এডহক ও প্রবেশনার কর্মচারীদের স্থায়ী নিয়োগ দানের সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। উক্ত সিদ্ধান্ত মোতাবেক ৯/১০/৯৬ তারিখে নির্দিষ্ট শর্ত উল্লেখ করিয়া বাদীকে স্থায়ী কর্মচারী হিসাবে নিয়োগ করিয়াছেন এবং ১২০০-৬০-১৬২০-ইবি-৬৫-

২৩৩৫ টাকার স্কেলে বাদীর মাসিক মূল বেতন ১৩২০ টাকায় নির্ধারণ করা হইয়াছে। তৎসহ অন্যান্য ভাতাদি প্রাপ্ত হইতেছেন। যেহেতু বাদীর নিয়োগ বিজে এম সি'র সিদ্ধান্ত মোতাবেক করা হইয়াছে সেহেতু বিজেএমসি-কে মূল প্রতিপক্ষ শ্রেণীভুক্ত না করায় অত্র মামলা পক্ষদোষে অচল। অত্র মামলার প্রতিপক্ষ বিজেএম-সি'কে প্রতিনিধিত্ব করিতে পারেন না।

বিচার্য বিষয় সমূহনিম্নরূপ:

১। বাদীর মামলা অত্রাবে গচল কিনা ?

২। বাদী অত্র মামলার কোন প্রতিকার পাইতে অধিকারী কিনা?

আলোচনা ও সিদ্ধান্ত

আলোচনার সুবিধার্থে বিচার্য্য বিষয়গুলি একত্রে গ্রহণ করা হইল। স্বীকৃত মতে প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠান একটি রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠান এবং প্রতিষ্ঠানটি বাণিজ্যিক ভিত্তিতে পরিচালিত এবং বাদী প্রতিপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত ১৫-২-৮৬ তারিখের পত্রাদেশ দ্বারা উক্ত তারিখ হইতে টাইপিষ্ট পদে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ প্রাপ্ত হন। বাদীর চাকুরীর প্রকৃতি স্থায়ী ধরনের এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে বাদীকে চাকুরীতে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয়। প্রথম নিয়োগের পর হইতে ৬ মাস অতিক্রম হওয়ার পর বাদীকে সরকার প্রবর্তিত বেতনমালার বিধি সম্মত গ্রেডে প্রাপ্য বেতন স্কেলে স্থাপন করতঃ বাদীর মাসিক মূল বেতন ভাতাদি নির্ধারণ করেন। অতঃপর বাদীকে প্রতিবৎসর ১লা জুলাই তারিখে স্বাভাবিক বেতন বৃদ্ধির পত্র প্রতিপক্ষ প্রদান করেন এবং বিভিন্ন তারিখে বাদীকে শেষ বেতন বৃদ্ধি এবং ১৫-৩-৯৪ তারিখে ১ম টাইম স্কেল, ১৯৯১ সালের ১লা জানুয়ারী তারিখে সরকার ঘোষিত নূতন জাতীয় বেতন স্কেলের ১-৭-৯১ইং তারিখ হইতে বাদীকে ১২০০-২৩৩৫ টাকার গ্রেডে ১৩৮০ টাকায় মূল বেতনে নির্ধারণ করেন। তৎপর বাদীরে নিয়মিত বার্ষিক বর্ধিত বেতন প্রদান করপ্রদান করা হয়। এবং ১৯৯৬ সালের সেপ্টেম্বর মাস হইতে বাদীর মাসিক মূল বেতন ২০১৫ টাকায় নির্ধারণ করা হয়। অধিকন্তু বাদীকে স্থায়ী শ্রমিকের ন্যায় সকল প্রকার ছুটি প্রদান করা হয়। ছুটি নগদিকরণের সুবিধা প্রদান করা হয়। শুধুমাত্র প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফান্ড সুবিধা বাদীকে প্রদান করা হয় নাই। কিন্তু ২-১০-৯৬ তারিখ হইতে বাদীকে চাকুরীতে স্থায়ীকরণের আদেশ দেয়া হয় এবং বাদীকে ইং ১৯৯১ সালে বেতন স্কেল ১২০০ -৬০-১৬২০-ইবি- ৬৫-২৩৩৫টাকার স্কেলে মাসিক মূল বেতন ১২০০ টাকা নির্ধারণ করা হয়।

বাদীপক্ষের বিজ্ঞ কৌশুলী দাবী করেন যে, বাদী প্রথম নিয়োগের তারিখ হইতে অর্থাৎ ১০-২-৮৬ হইতে স্থায়ী শ্রমিকের মর্যাদা অর্জন করিয়াছেন। বাদীকে মজুরী ভাতা কম দেয়ার উদ্দেশ্যে প্রথম নিয়োগ পত্রে প্রতিপক্ষ বাদীকে এডহক হিসাবে উল্লেখ করেন যাহা ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ আইনের ২, ৩ ও ৪ ধারার পরিপন্থি বাদীর চাকুরী শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ আইন দ্বারা পরিচালিত। শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ আইনে এডহক চাকুরীর বিধান নাই। প্রতিপক্ষের এডহক নিয়োগ আইনের দৃষ্টিতে অচল। বাদী প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানে প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফান্ডের সদস্য হইতে অধিকারী এবং ১৫-২-৮৬ইং তারিখ হইতে স্থায়ী সদস্য হইতে অধিকারী। প্রতিপক্ষ প্রদত্ত ২-১০-৯৬ তারিখের স্থায়ীকরণ আদেশ বাতিল যোগ্য। বাদী ১৫-২-৮৬ তারিখ হইতে চাকুরীতে স্থায়ী হইলে বর্তমানে যে বেতন ভাতাদি পাইত তদানুরূপ বেতন ভাতা পাইতে বাদী অধিকারী।

পক্ষান্তরে বিবাদী পক্ষের বিজ্ঞ কৌশুলী দাবী করেন, যে, মামলা পক্ষ দোষে অচল। স্বীকৃত মতে স্বীয় কার্য্যচরণ উপেক্ষা হেতু প্রার্থী অত্র মামলার কোন প্রতিকার পাইতে অধিকারীনহেন। নিয়ন্ত্রণাধীনকারী কর্তৃপক্ষ যাহার সিদ্ধান্ত অনুযায়ী সকল কর্মকাণ্ড পরিচালিত। ফলে বিজেএমসি অত্র মামলায় আবশ্যকীয় পক্ষ। বিজেএমসি চাকুরীকে মূল প্রতিপক্ষ করিয়া দ্বিতীয় শ্রম আদালত, ঢাকায় অত্র মামলা দায়ের করা ছাড়া প্রার্থীর মামলা চলিতে পারে না। প্রতিপক্ষের বিজ্ঞ কৌশুলী আরো ও দাবী করেন যে, ২৫-৭৮৮ তারিখ হইতে বাদীকে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ প্রদান করা হয়। পরবর্তীতে বাদীকে স্থায়ী কর্মচারী হিসাবে নিয়োগ প্রদান করিবার জন্য বিজেএমসি ঢাকায় অনুমোদন চাওয়া হইলে ও বিজেএমসি অনুমোদন দেয় নাই, বরঞ্চ বাদীর নিয়োগের বিষয় অডিট আপত্তি রহিয়াছে। বাদীর এডহক চাকুরীতে কর্তপক্ষের ভুলক্রমে বাড়তি সুবিধা যেমনঃ বাৎসরিক বেতন, বৃদ্ধি, বিশেষ বেতন বৃদ্ধি, টাইম স্কেল, ছুটি নগদীকরণ প্রদান করিয়াছেন। উহা বাদী পাইতে আইনতঃ অধিকারী নহেন। বাদীকে প্রদত্ত সকল বেতন বৃদ্ধি পত্রে সুস্পষ্ট ভাবে উল্লেখ আছে যে, কোনরূপ ভুল ত্রুটির কারণে অতিরিক্ত বা কম বেতন প্রদান করা হইলে নিয়ন মোতাবেক আদায়যোগ্য। বাদী অবৈধভাবে লাভবান হইবার উদ্দেশ্যে অত্র মামলা করিয়াছেন।

বাদীপক্ষের আইনজীবী আরও দাবী করেন যে, বাদীর নিয়োগ, বেতন বা চাকুরী সংক্রান্ত সকল বিষয় প্রধান নিয়ন্ত্রনকারী কর্তৃপক্ষ। বিজেএমসি আবশ্যকীয় পক্ষ নহে। নিয়োগের তারিখ হইতে একমাত্র প্রভিডেন্ট ফাণ্ডের সুবিধা ছাড়া সরকার ঘোষিত আর্থিক সুবিধা বাদীকে প্রদান করা হইয়াছে।

উপরোক্ত আলোচনা ও উভয় পক্ষের সাক্ষ্য প্রমাণাদির বিবেচনায় প্রমাণিত হয় যে, বাদীকে যে পদে নিয়োগ দান করা হয় ঐ পদটি স্থায়ী প্রকৃতির ছিল এবং সেট-আপভুক্ত শূন্য পদেই বাদীকে নিয়োগদান করা হয়। বাদী যথাযথ কতৃপক্ষের মাধ্যমে নিয়োগ লাভ করেন। বিবাদী পক্ষে দাবী করা হয় যে বাদীর পদটি এডহক ছিল এবং স্থায়ী না হওয়া পর্যন্ত বাদী স্থায়ী কর্মচারীর প্রাপ্য সকল সুযোগ সুবিধা পাইতে অধিকারী নহেন। পক্ষান্তরে বাদী পক্ষে দাবী করা হয় যে, এডহক ভিত্তিক শ্রমিক নিয়োগের কোন বিধান নাই। তাহাকে স্থায়ী পদেই নিয়োগ দান করা হয় এবং কতিপয় সুযোগ সুবিধা হইতে বঞ্চিত করার উদ্দেশ্যে তাহার পদটি ইচ্ছাকৃত ভাবে স্থায়ী করা হয় নাই এবং এডহক নিয়োগ স্থায়ী নিয়োগেরই নমান্তরে। স্বীকৃত মতেই প্রার্থীর চাকুরীরীতে বা সার্ভিস রেকর্ডে কোন ত্রুটি ছিল না। তাহাকে বাৎসরিক ইনক্রিমেন্ট যথাযথভাবে প্রদান করা হয়। তাহাকে টাইম স্কেল, বোনাস ইত্যাদি প্রদান করা হয় অর্থাৎ একজন স্থায়ী কর্মচারীর প্রাপ্য বেতন ভাতাদি বাদীকে প্রদান করা হইয়াছে। বাদীর নিযুক্তির পদটি স্থায়ী প্রকৃতির ছিল এবং বাদীর স্থলে অন্য কাহাকেও ঐ স্থায়ী পদে নিয়োগ দান করা হয় নাই। ঐরূপ পদে অপরাপর কর্মচারীগণ স্থায়ীভাবে নিযুক্ত ছিল। তাহারা একই প্রকারের কাজ করিতেন এবং বেতন ভাতাদি একই প্রকারে লাভ করিতেন। ইহা প্রমাণিত। অবশেষে ২০-১০-৯৬ তারিখে বাদীর পদটি স্থায়ী করা হয়। বাদীর পদটি স্থায়ী করার পূর্বে তাহার নিকট হইতে কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা হয় নাই বা স্থায়ী নিয়োগের জন্য তাহাকে কোন পরীক্ষা দিতে হয় নাই। ইহাতে দেখা যায় যে, পূর্ববর্তী চাকুরীর ধারাবাহিকতায় তাহার পদটি স্থায়ীকরনের আদেশ হয়। এই কারণে ইতিপূর্বে বাদীর প্রাপ্ত আর্থিক সুবিধাদি কাটেল করার কোন বিধান বা সুযোগ নাই। কিন্তু এই ক্ষেত্রে দেখা যায় যে বাদীর চাকুরী স্থায়ীকরণের তারিখে তাহার বেতন নির্ধারিত স্কেলের সর্বনিম্ন ধাপে নামাইয়া দেওয়া হয়, ইহা আইন সংগত নহে। বাদীকে স্থায়ীকরণের পূর্বে যে অংকের বেতন ভাতাদি

পাইতেন একই অংকে তাহাকে স্থায়ী করিতে হইবে অথবা স্থায়ীকরণের পূর্বে বাদী যে মূল বেতন পাইতেন, তহা যে ধাপে প্রযোজ্য হয় ঐ ধাপে বাদীর বেতন নির্ধারণ করিতে হইবে। তবে কোনক্রমেই ঐ মূলবেতন স্থায়ীকরণের পূর্বের বেতনের কম হইবে

চাকুরীতে স্থায়ীকরণ বিষয়ে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানই আইনতঃ ক্ষমতা প্রাপ্ত। ইহাতে হস্তক্ষেপ করার অধিকার অত্র আদালতের নাই। যে কারণেই বাদীর চাকুরী ইতিপূর্বে স্থায়ীকরণ না হইয়া থাকুক না কেন ২-১০-৯৬ তারিখ হইতেই স্থায়ীকরণ আদেশটি প্রযোজ্য হইবে। তবে যেহেতু স্থায়ী প্রকৃতির শুন্য পদে স্থায়ী কর্মচারীর ন্যায় চাকুরী করেন এবং বাদীর সার্ভিস রেকর্ড পরিচ্ছন্ন ছিল কাজেই গ্রাচ্যুয়িটি প্রদানের ক্ষেত্রে বাদীর চাকরীর মেয়াদ এডহক নিয়োগের তারিখ হইতেই গণনা করিতে হইবে। প্রভিডেন্ট ফাণ্ডের ক্ষেত্রে পিছনের তারিখ হইতে তাহা প্রস্তুত করা সম্ভব নহে বিধায়স্থায়ী করণের তারিখ হইতেই বাদী প্রভিডেন্ট ফাণ্ড সুবিধা লাভ করিবেন।

উক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে বাদীর মামলা আংশিক প্রমাণিত হয় মর্মে সিদ্ধান্ত হইল।

বিজ্ঞ সদস্যদ্বয়ের সহিত পরামর্শ করা হইল।

অতএব,

আদেশ

হইল যে, অত্র মামলা দোতরফা সূত্রে বিনা খরচায় আংশিক মঞ্জুর হইল। বাদীকে প্রদত্ত ২-১০-৯৬ তারিখের চাকুরীতে স্থায়ীকরণের আদেশ বহাল রাখিয়া ঐ তারিখ হইতে জারী থাকিবে। অবশ্য অবসরকালীন অথবা প্রযোজ্য ক্ষত্রে গ্রাচ্যয়িটি প্রদানের ক্ষেত্রে বাদীর চাকুরী এডহক পদে যোগদানের তারিখ হইতেই হিসাব করিতে হইবে।

স্থায়ী যোগদানের পর তারিখে প্রাপ্ত বেতন ভাতাদির সুবিধা অক্ষুন্ন রাখিয়া তাহার বেতন-ক্রম পুনঃ নির্ধারণ করিতে হইবে। অদ্য হইতে ৩০ দিনের মধ্যে এই আদেশ কার্যকর করার জন্য প্রতিপক্ষের প্রতি-আদেশ হইল।

মোঃ আব্দুল হান্নান
চেয়ারম্যান

চেয়ারম্যানের কার্যালয়, বিভাগীয় শ্রম আদালত, খুলনা।

মামলা নং আই, আর ৩-৩৯/৯৬।

চেয়ারম্যান : জনাব মোঃ আব্দুল হান্নান।

সদস্য : ১। জনাব শেখ শামীম আহমেদ।

২। জনাব আ, ব, ন, নুরুল আলম।

কার্ত্তিক চন্দ্র মণ্ডল,
পিতা কিরণ চন্দ্র মণ্ডল,
সাং রামনগর, পো: কৈলাশগঞ্জ,
থানা দাকোপ, জেলা খুলনা—প্রার্থী।

বনাম :

ক্রিসেন্ট জুট মিলস লিঃ,
পক্ষে জেনারেল ম্যানেজার,
টাউন খালিশপুর, খুলনা–প্রতিপক্ষ।

প্রার্থী পক্ষের বিজ্ঞ আইনজীবীর নাম : জনাব রফিকুল ইসলাম।

প্রতিপক্ষের বিজ্ঞ-আইনজীবীর নাম : জনাব সৈয়দ শহীদুল ইসলাম।

শুনানীর তারিখ : ২৫-৪-৯৯ ইং।
রায়ের তারিখ : ৫-৫-৯৯ ইং।

রায়

ইহা ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্কিত অধ্যাদেশের ৩৪ ধারা মতে একটি মামলা। সংক্ষেপে প্রার্থীর মামলার বিবরণ নিম্নরূপ :

প্রার্থী প্রতিপক্ষ কর্তৃক ১৩-৭-৮৮ ইং তারিখের পত্রাদেশ দ্বারা ১৬-৭-৮৮ ইং তারিখ হইতে সুইপার পদে এডহক নিয়োগ প্রাপ্ত হন। নিয়োগ প্রাপ্তির পর হইতে প্রার্থীকে স্থায়ী প্রকৃতির কাজে নিয়োগ প্রদান করা হয়। নিয়োগের সময় প্রার্থীকে জাতীয় বেতন স্কেলের ৫০০-৪০-৮৬০ টাকার স্কেলে ৫০০ টাকা মূল বেতন নির্ধারণ করা হয়। অতঃপর বিভিন্ন তারিখে প্রার্থী বাৎসরিক ইনক্রিমেন্ট, বিশেষ ইনক্রিমেন্ট ও ১৬-৭-৯৬ ইং তারিখে টাইম স্কেলের সুবিধা প্রাপ্ত হন। ১৯৯১ সালের ১লা জুলাই তারিখ হইতে পুনঃ নির্ধারিত বেতনমালা অনুসারে প্রতিপক্ষ প্রার্থীকে ৯৩০-৩৫-১৫৩০ টাকার স্কেল মঞ্জুর করতঃ ১-৭-৯১ তারিখে তাহার মূল বেতন ৯০০ টাকা নির্ধারণ করেন। প্রার্থী সর্বশেষ জাতীয় বেতন স্কেল'৯৯ মোতাবেক মাসিক মূল বেতন ১৩২০ টাকা হিসাবে প্রাপ্ত হইয়াছেন। কিন্তু কোন প্রকার পূর্ব সূত্র ছাড়াই প্রতিপক্ষ ৫-১০-৯৬ ইং তারিখের পত্র দ্বারা প্রার্থীকে ৯-১০-৯৬ তারিখের মধ্যে স্থায়ী কাজে যোগদানের নির্দেশ প্রদান করেন। উক্ত পত্রে প্রার্থীকে জাতীয় বেতন স্কেল'৯১ এর ৯০০-৩৫-১৫৩০ টাকার স্কেলে মাসিক মূল বেতন ৯০০ টাকা দেওয়া হইবে মর্মে উল্লেখ করা হয় এবং প্রার্থীকে বর্ণিত শর্তসমূহ মানিয়া লইয়া স্বীকারোক্তি জমা দেওয়ার নির্দেশ দেওয়া হইয়াছে। বিভিন্ন দফায় মারপ্যাচে কৌশলগত ভাষায় দীর্ঘ দিনের অতীত চাকুরী বাদ দিয়া স্বপদে নতুনভাবে নিয়োগ দানের মাধ্যমে প্রার্থীর ইতিমধ্যে অর্জিত আর্থিক অন্যান্য সুযোগ হইতে বঞ্চিত করিবার উদ্দেশ্যে চতুরতার আশ্রয় গ্রহণ করিয়াছে। প্রথম নিয়োগের অর্থাৎ ১৬-৭-৮৮ ইং তারিখ হইতে ইতিমধ্যে প্রার্থীর ৮ বৎসরের চাকুরীর মোতাবেক প্রাচুরটি বঞ্চিত হইয়াছে। প্রার্থী দাবী করেন যে, আইনও ঘটনা বিচারে প্রার্থী ১৬-৭-৮৮ তারিখ হইতে চাকুরীতে স্থায়ী হওয়ার অধিকারী। প্রার্থী ৯-১০-৯৬ তারিখে চাকুরী বাচানোর তাগিদে আপত্তি সহকারে প্রার্থী কাজে যোগদান করেন।

প্রতিপক্ষ অত্র মামলার একটি লিখিত জবাব দাখিল করিয়া প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেন। প্রতিপক্ষ তাহার জবাবে বলেন যে, প্রতিপক্ষ মিলটি একটি রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠান এবং বিজেএমসি কর্তৃক পরিচালিত। ১৯৮৩/৮৪ সালে বিজেএমসি বা সরকার প্রবর্তিত সেট-আপ অনুযায়ী প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানের লোকবল ছিল ৮২১ জন। পদ শূন্য শাখা সত্ত্বেও বিজেএমসি'র অনুমোদন না থাকায় নূতন নিয়োগ প্রদান সম্ভব হয় নাই। এডহক, ক্যাজুয়াল শ্রমিক কর্মচারী নিয়োগের মাধ্যমে মিল পরিচালনা করা হইয়াছে। ১৯৯৩ সালের সেট-আপে লোকবল ৮২১ হইতে ৬১০ জন করা হয়। ফলে ইতিপূর্বে নিয়োগকৃত এডহক, ক্যাজুয়াল শ্রমিকদের সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণে জটিলতার সৃষ্টি হয়। একজন এডহক-কর্মচারীকে স্থায়ী কর্মচারীর বেলায় সুযোগ সুবিধা প্রতিপক্ষ প্রদান করিতে পারেন না। প্রার্থীকে ২৩-৭-৮৮ তারিখের আদেশ মোতাবেক ১৬-৭-৮৮ তারিখ হইতে এডহক কর্মচারী হিসাবে নিয়োগ প্রদান করা হয়। নিয়োগের শর্তসমূহ মানিয়া লইয়া প্রার্থী চাকুরীতে যোগদান করেন। ১ নং প্রতিপক্ষের কর্মকর্তার ভুল মর্মে বৈধ কর্তৃত্ব ও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ছাড়াই প্রার্থীকে টাইম স্কেল, স্পেশাল ইনক্রিমেন্ট, ছুটি নগদীকরণের সুবিধা এবং টাইম স্কেল প্রদান করিয়াছেন, যাহা প্রার্থী আইনত পাইতে অধিকারী ছিলেন না। আইন বহির্ভূত ব্যয় ও ক্ষতি বহন করিতে কর্তৃপক্ষ বাধ্য নহে। ১৯৮২ সাল হইতে সরকারের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত কোন স্থায়ী কর্মচারী নিয়োগ বৈধ কর্তৃত্ব ১ নং প্রতিপক্ষ মিলের কর্মকর্তার নাই। ১৬-৭-৮৮ তারিখে প্রার্থীকে এডহক-ভিত্তিতে নিয়োগ করা হইয়াছিল। বিজেএমসি'র সিদ্ধান্ত মোতাবেক তাহাদের নিয়োগ নিয়মানুযায়ী হয় নাই। নিরীক্ষা দল কর্তৃক উক্ত বিষয়ে তথ্যানুসন্ধান চলিতেছে। অতঃপর ২৫-৮-৮৬ তারিখে অনুষ্ঠিত মিলের পরিচালনা পরিষদের সভার ২৫ নং অনুচ্ছেদে পর্ষদ পরিচালনা পরিষদের সভার ২৫ নং অনুচ্ছেদে পর্ষদ বিষয়টি বিস্তারিত ভাবে পর্যালোচনা করেন এবং কর্মচারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, কর্মদক্ষতা ও বর্তমান পদের উপযুক্ততা বিবেচনা পূর্বক প্রার্থীসহ বিভিন্ন পদবীর ২৮ জন ক্যাজুয়াল এডহক ও অস্থেশনার কর্মচারীদের স্থায়ী নিয়োগ দানের সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। উক্ত সিদ্ধান্ত মোতাবেক ৫-১০-৯৬ তারিখে নির্দিষ্ট শর্ত উল্লেখ করিয়া প্রার্থীকে স্থায়ী কর্মচারী হিসাবে নিয়োগ করিয়াছেন এবং ৯০০-৩৫-১৫৩০ টাকার স্কেলে বাদীর মাসিক মূল বেতন ৯০০ টাকায় নির্ধারণ করা হইয়াছে। তৎসহ বাদী অন্যান্য ভাতাদি প্রাপ্ত হইতেছেন। যেহেতু বাদীর নিয়োগ বিজেএমসি'র সিদ্ধান্ত মোতাবেক করা হইয়াছে সেহেতু বিজেএমসি-কে মূল প্রতিপক্ষ শ্রেণীভুক্ত না করায় অত্র মামলা পক্ষদোষে অচল। অত্র মামলার প্রতিপক্ষ বিজেএমসি-কে প্রতিনিধিত্ব করিতে পারেন না।

বিচার্য বিষয় সমূহ নিম্নরূপ

১। প্রার্থীর মামলা অত্রাকারে সচল কিনা?

২। প্রার্থী অত্র মামলায় কোন প্রতিকার পাইতে অধিকারী কিনা?

আলোচনা ও সিদ্ধান্ত

আলোচনার সুবিধার্থে বিচার্য বিষয়গুলিকে একত্রে গ্রহণ করা হইল। স্বীকৃত মতে প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠান একটি রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠান এবং প্রতিষ্ঠানটি বাণিজ্যিক ভিত্তিতে পরিচালিত এবং বাদী প্রতিপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত ১৬-৭-৮৮ তারিখে সুইপার পদে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ প্রাপ্ত হন। বাদীর চাকুরীর প্রকৃত স্থায়ী ধরনের এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে বাদীকে চাকরীতে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয়। প্রথম নিয়োগের পর হইতে ৬ মাস অতিক্রান্ত হওয়ার পর বাদীকে সরকার প্রবর্তিতে বেতনমালার বিধি সম্মত গ্রেডে প্রাপ্য বেতন স্কেলে স্থাপন করতঃ বাদীর মাসিক মূল বেতন ও ভাতাদি নির্ধারন করেন। অতপর বাদীকে

প্রতিবৎসর ১লা জুলাই তারিখে স্বাভাবিক বেতন বৃদ্ধির পত্র প্রতিপক্ষ প্রদান করেন এবং বিভিন্ন তারিখে প্রার্থীকে শেষ বেতন বৃদ্ধি এবং ১৬-৭-৯৬ তারিখে ১ম টাইম স্কেল, ১৯৯১ সালের ১লা জুলাই তারিখে সরকার ঘোষিত নূতন জাতীয় বেতন স্কেল ১-৭-৯১ইং তারিখে বাদীকে ৯০০-১৫৩০ টাকার গ্রেডে ৯৭০ টাকায় মূল বেতন নির্ধারণ করেন তৎপর প্রার্থীকে নিয়মিত বাৎসরিক বর্ধিত বেতন প্রদান করা হয় এবং ১৯৯৬ সালের সেপ্টেম্বর মাস হইতে বাদীর মাসিক মূল বেতন ১৩২০ টাকা নির্ধারণ করা হয়। অধিকন্তু বাদীকে স্থায়ী শ্রমিকের ন্যায় সকল প্রকার ছুটি প্রদান করা হয়। ছুটি নগদীকরনের সুবিধা প্রদান করা হয়। শুধুমাত্র প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানে প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফাণ্ড সুবিধা প্রার্থীকে প্রদান করা হয় নাই। কিন্তু ২-১০-৯৬ তারিখ হইতে প্রার্থীকে চাকুরীতে স্থায়ীকরণ আদেশ দেওয়া হয় এবং প্রার্থীকে ১৯৯১ইং সালে বেতন স্কেল ৯০০-১৫০০ টাকার স্কেলে মাসিক মূল বেতন ৯৭০ টাকা নির্ধারণ করা হয়।

বাদীপক্ষের বিজ্ঞ কৌশুলী দাবী করেন যে, প্রার্থী প্রথম নিয়োগের তারিখ হইতে অর্থাৎ ১৬-৭-৮৮ইং হইতে স্থায়ী শ্রমিকের সত্ব অর্জন করিয়াছেন। প্রার্থীকে মজুরী ভাতা কম দেওয়ার উদ্দেশ্যে প্রথম নিয়োগ পত্রে প্রতিপক্ষ বাদীকে এডহক হিসাবে উল্লেখ করেন যাহা ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের ২,৩ ও ৪ ধারার পরিপন্থি। প্রার্থীর চাকুরী শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন দ্বারা পরিচালিত। শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনে এডহক চাকুরীর বিধান নাই। প্রতিপক্ষের এডহক নিয়োগ আইনের দৃষ্টিতে অচল। বাদী প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানে প্রচলিত প্রভিডেন্ট ফাণ্ডের সদস্য হইতে অধিকারী এবং ১৬-৭-৮৮ইং তারিখ হইতে স্থায়ী সদস্যপদ হইতে অধিকারী। প্রতিপক্ষ প্রদত্ত ৫-১০-৯৬ইং তারিখের স্থায়ীকরণ আদেশ বাতিলযোগ্য। বাদী ১৬-৭-৮৮ তারিখ হইতে চাকুরীতে স্থায়ী হইলে বর্তমানে যে বেতন ভাতা পাইত তদানুরূপ বেতন ভাতা পাইতে অধিকারী।

পক্ষান্তরে বিবাদি পক্ষের বিজ্ঞ কৌশলী দাবী করেন যে, মামলা পক্ষদোষে অচল। স্বীকৃত মতে স্বীয় কার্যাচরণ ও উপেক্ষা হেতু প্রার্থী অত্র মামলায় কোন প্রতিকার পাইতে অধিকারী নহেন। প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানে একটি রাষ্ট্রায়ত্ব প্রতিষ্ঠান। বিজেএমসি উহার নিয়ন্ত্রণকারী আবশ্যকীয় পক্ষ। বিজেএমসি টাকাকে মূল প্রতিপক্ষ করিয়া দ্বিতীয় যুগ্ম আদালত, টাকায় অত্র মামলা দায়ের করা ছাড়া প্রার্থীর মামলা চলিতে পারে না। প্রতিপক্ষের বিজ্ঞ কৌশলী আরও দাবী করেন যে, ১৬-৭-৮৮ তারিখ হইতে প্রার্থীকে এডহক ভিত্তিতে নিয়োগ প্রদান করা হয়। পরবর্তীতে বাদীকে স্থায়ী কর্মচারী হিসাবে নিয়োগ প্রদান করিবার জন্য বিজেএমসি ঢাকায় অনুমোদন চাওয়া হইলে বিজেএমসি অনুমোদন দেয় নাই, বরঞ্চ প্রার্থীর নিয়োগের বিষয়, অডিও আপত্তি রহিয়াছে। প্রার্থীর এডহক চাকুরীতে কর্তৃপক্ষের ভুলক্রমে বাড়তিসুবিধা যেমন বাৎসরিক বেতনবৃদ্ধি, বিশেষ বেতন বৃদ্ধি, টাইম স্কেল, ছুটি নগদীকরন প্রদান করিয়াছেন। উহা প্রার্থী পাইতে আইনতঃ অধিকারী নহেন। প্রার্থীকে প্রদত্ত সকল বেতন বৃদ্ধি পত্রে সুস্পষ্ট ভাবে উল্লেখ আছে যে কোনরূপ ভুল ত্রুটির কারনে অতিরিক্ত বা কম বেতন প্রদান করা হইলে তাহা নিয়ম মোতাবেক আদায়যোগ্য। অবৈধভাবে লাভবান হইবার উদ্দেশ্যে প্রার্থী অত্র মামলা করিয়াছেন।

প্রার্থী পক্ষের বিজ্ঞ আইনজীবী আরও দাবী করেন যে, প্রার্থীর নিয়োগ, বেতন বা চাকুরী সংক্রান্ত সকল বিষয় প্রকল্প প্রধান নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ। বিজেএমসি আবশ্যকীয় পক্ষ নহে নিয়োগের তারিখ হইতে একমাত্র প্রভিডেন্ট ফাণ্ডের সুবিধা ছাড়া সরকার ঘোষিত সকল আর্থিক সুবিধা প্রার্থীকে প্রদান করা হইয়াছে।

উপরোক্ত আলোচনা ও উভয় পক্ষের সাক্ষ্য প্রমানাদির বিবেচনায় প্রমাণিত হয় যে, প্রার্থীকে যে পদে নিয়োগদান করা হয় ঐ পদটি স্থায়ী প্রকৃতির ছিল এবং সেট আপ ভুক্ত শন্য পদেই প্রার্থীকে নিয়োগদান করা হয়। প্রার্থীর যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে নিয়োগ লাভ করেন। বিবাদী পক্ষে দাবী করা হয় যে বাদীর পদটি এডহক ছিল এবং স্থায়ী না হওয়া পর্যন্ত প্রার্থী স্থায়ী কর্মচারীর প্রাপ্য সকল সুযোগ সুবিধা পাইতে অধিকারী নহেন। পক্ষান্তরে প্রার্থী পক্ষে দাবী করা হয় যে, এডহক ভিত্তিক শ্রমিক নিয়োগের কোন বিধান নাই। তাহাকে স্থায়ী পদেই নিয়োগ দান করা হয় এবং কতিপয় সুযোগ সুবিধা হইতে বঞ্চিত করার উদ্দেশ্যে তাহার পদটি ইচ্ছাকৃত ভাবে স্থায়ী করা হয় নাংই এবং এডহক নিয়োগ স্থায়ী নিয়োগেরই নামান্তর। স্বীকৃত মতেই প্রার্থীর চাকুরীতে বা সার্ভিস রেকর্ড কোন ত্রুটি ছিল না। তাহাকে বাৎসরিক ইনক্রিমেণ্ট যথাযথভাবে প্রদান করা হয়। তাহাকে টাইম স্কেল, বোনাস ইত্যাদি প্রদান করা হয় অর্থাৎ একজন স্থায়ী কর্মচারীর প্রাপ্য বেতন ভাতাদি প্রার্থীকে প্রদান করা হইয়াছে। প্রার্থীর নিয়ক্তিয় পদটি স্থায়ী প্রকৃতির ছিল এবং প্রার্থীর স্থলে অন্য কাহাকেও ঐ স্থায়ী পদে নিয়োগ দান করা হয় নাই। ঐরূপ পদে অপরাপর কর্মচারীগণ স্থায়ীভাবে নিযুক্ত ছিল। তাহারা একই প্রকারের কাজ করিতেন এবং বেতন ভাতাধি একই প্রকারে লাভ করিতেন। ইহা প্রমাণিত। অবশেষে ২-১০-৯৬ তারিখে প্রার্থীর পদটি স্থায়ী করা হয়। প্রার্থীর পদটি স্থায়ী করার পূর্বে তাহার নিকট হইতে কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা হয় নাই বা স্থায়ী নিয়োগের জন্য তাহাকে কোন পরীক্ষা দিতে হয় নাই। ইহাতে দেখা যায় যে পূর্ববর্তী চাকুরী ধারাবাহিকতায় তাহার পদটি স্থায়ীকরণের আদেশ হয়। এই কারনে ইতিপূর্বে প্রার্থীর প্রাপ্ত আর্থিক সুবিধাদি কার্টেল করার কোন বিধান বা সুযোগ নাই। কিন্তু এই ক্ষেত্রে দেখা যায় যে, বাদীর চাকুরী স্থায়ীকরনের তারিখে তাহার বেতন নির্ধারিত স্কেলের সর্বনিম্ন ধাপে নামাইয়া দেওয়া হয়, ইহা আইন সংগত নহে। প্রার্থীকে স্থায়ীকরনের পূর্বে যে অংকের বেতন ভাতাদি পাইতেন একই অংকে তাহাকে স্থায়ী করিতে হইবে অথবা স্থায়ী করনের পূর্বে প্রার্থী যে মূল বেতন পাইতেন, পাইতেন, তাহা যে ধাপে প্রযোজ্য হয় ঐ ধাপে প্রার্থীর বেতন নির্ধারণ করিতে হইবে। তবে কোনক্রমেই ঐ মূল বেতন স্থায়ীকরনের পূর্বের মূল বেতনের কম হইবে না

চাকুরীতে স্থায়ীকরন বিষয়ে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানই আইনত ক্ষমতাপ্রাপ্ত ইহাতে হস্তক্ষেপ করার অধিকার অত্র আদালতের নাই। যে কারনেই প্রার্থীর চাকুরী ইতিপূর্বে স্থায়ীকরন না হইয়া থাকুক না কেন ২-১০-৯৬ তারিখ হইতেই স্থায়ীকরন আদেশটি প্রযোজ্য হইবে। এবং ২-১০-৯৬ তারিখ হইতে বিধি মোতাবেক স্থায়ী কর্মচারীর ন্যায় বেতন ভাতাদি ও প্রভিডেণ্ট ফাণ্ডের বা অবসরজনিত সুযোগ সুবিধা গণ্য করিতে হইবে।

উক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে প্রার্থীর মামলা আংশিক প্রমাণিত হয় মর্মে সিদ্ধান্ত হইল।

বিজ্ঞ সদস্যদ্বয়ের সহিত পরামর্শ করা হইল।
অতএব,

আদেশ

হইল যে, অত্র মামলা দোতরফা সূত্রে বিনা খরচায় আংশিক মঞ্জুর হইল। প্রার্থীকে প্রদত্ত ২-১০-৯৬ তারিখের চাকুরীতে স্থায়ীকরনের আদেশ বহাল রাখিয়া স্থায়ী যোগদানের পূর্ব তারিখে প্রাপ্ত বেতন ভাতাদির সুবিধা অক্ষুন্ন রাখিয়া তাহার বেতনক্রম পুনঃ নির্ধারণ করিতে হইবে এবং ২-১০-৯৬ইং তারিখ হইতে বিধি মোতাবেক স্থায়ী কর্মচারীর ন্যায় সুযোগ সুবিধা প্রাপ্ত হইবেন। অন্য হইতে ৩০-(ত্রিশ) দিনের মধ্যে এই আদেশ কার্যকর করার জন্য প্রতিপক্ষের প্রতি আদেশ হইল।

মোঃ আবদুল হান্নান
চেয়ারম্যান,

চেয়ারম্যানের কার্যালয়
বিভাগীয় শ্রম আদালত,
খুলনা।

মামলা নং আই, আর, ৪, ১০৬৪/৯৭

চেয়ারম্যান : জনাব মো: আব্দুল হান্নান।

সদস্য : ১। জনাব আব্দুর রাজ্জাক।
২। জনাব নুরুল আলম।

বাদী : মো: সিরাজ, পিতা মৃত: সৈয়দ আহম্মদ, সাং গংগাপুর, থানা বোরহান উদ্দিন, জেলা ভোলা। হাল সাং ক্রিসেন্ট কলোনী, থানা খালিশপুর, জেলা খুলনা।

প্রতিপক্ষ : মহা-ব্যবস্থাপক, দি ক্রিসেন্ট জুট মিলস কোম্পানী লি:, টাউন খালিশপুর, খুলনা এবং অন্য একজন।

বাদী পক্ষের বিজ্ঞ কৌশলীর নাম: জনাব মো: বাচচু মিয়া।
প্রতিপক্ষের বিজ্ঞ কৌশলীর নাম : জনাব সৈয়দ শহীদুল আলম।

শুনানীর তারিখ : ২১-৪-৯৯ইং
রায়ের তারিখ : ৩-৬-৯৯ইং

রায়

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৩৪ ধারা মতে এই মামলাটি আনীত হয়। দরখাস্তকারীর বক্তব্য নিম্নরূপ :

বিগত ২৮-০৭-৬৬ইং তারিখে বাদী প্রতিপক্ষ মিলে হেলপার পদে স্থায়ীভাবে নিয়োগ লাভ করেন। সন্তোষজনকভাবে দায়িত্ব পালন করায় কর্তৃপক্ষ তাহাকে পদোন্নতি দেয় এবং স্পেশাল ইনক্রিমেন্ট দেয়। বাদী একজন শ্রমিক নেতা। ২৫ বৎসর যাবৎ সে নির্বাচিত ডেলীগেট মেম্বার হিসাবে দায়িত্ব পালন করেন। বাদীর কর্মকাণ্ডে ঈর্ষান্বিত হইয়া তাহাকে ১১-৪-৯৪ইং তারিখে টারমিনেট করা হয়। ইহাতে বাদী অত্রাদালতে সি-৫৮/৯৪ নম্বর মামলা রুজু করেন। ঐ মামলাটি ১৭-০২-৯৭ ইং তারিখে বাদীর অনুকূলে পূর্ব বকেয়া মঞ্জুরীসহ ডিগ্রী হয়। প্রতিপক্ষ রায় কার্যকর না করিয়া তাহার বিরুদ্ধে মহামান্য সুপ্রীম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগে ১৬২৮/৯৭ নম্বর মামলা আনয়ন করেন। ঐ রীট মামলায় পরাজিত হওয়ার আশংকায় প্রতিপক্ষ বাদীকে শ্রম দপ্তরে ডাকাইয়া নেয় এবং রায় কার্যকর করবে বলে আশ্বস্ত করেন। ইতিপূর্বে প্রতিপক্ষ ৫০ টাকার নন জুডিশিয়াল ষ্টাম্পে বকেয়া দাবী পরিত্যাগের অংগীকার লেখাইয়া দরখাস্তকারীর স্বাক্ষর নেয়। অতঃপর ১৯-৬-৯৯ইং তারিখে পূর্ণবহাল করে এবং অন্তবর্তীকালীন অনুপস্থিতিতে বিনা বেতনে ছুটিহিসাবে

উল্লেখ করেন। প্রতিপক্ষের ঐরূপ কার্যকলাপ আইন বহির্ভূত। আদালতের অনুমতি ব্যতিত রায় কার্যকর না করা আইন বহির্ভূত এবং বেআইনী। শ্রম আদালতের রায়ের ভিত্তিতে প্রতিপক্ষ দরখাস্তকারীকে বকেয়া মজুরী প্রদানে আইনত বাধ্য। বাদী বিবাদী বরাবরে বকেয়া মজুরী দাবী করিয়া নিবেদন করা সত্ত্বেও তাহারা কর্নপাত করে না। অতএব, বকেয়া মজুরী প্রদানের প্রার্থণাযুক্তে এই মামলা আনীত হয়।

প্রতিপক্ষ ক্রিসেন্ট জুট মিল পক্ষে লিখিত আপত্তি দাখিল করিয়া বাদীর বক্তব্য স্বীকার পূর্বক নিবেদন করে যে, প্রতিপক্ষ একটি রাষ্ট্রায়ত্ব মিল এবং ইহা পাটকল কর্পোরেশনের নিয়ন্ত্রণ এবং সিদ্ধান্ত মতে পরিচালিত হয়। অত্রাদালতে এই মামলাটি রক্ষণীয় নহে। দরখাস্তকারী ২নং মিলে লাইন সরদার পদে কর্মরত ছিল। ১১-০৪-৯৪ইং তারিখে তাহাকে টারমিনেট করা হয়। অতঃপর সে এই আদালতে সি/৫৮/৯৪ নম্বর মামলা দাখিল করেন। ১৭-০২-৯৭ইং তারিখে এই আদালত বকেয়া মজুরী ভাতাসহ বাদীকে পুর্নবহালের আদেশ দেন। ইহার বিরুদ্ধে প্রতিপক্ষ রীট মামলা দাখিল করেন। ঐ অবস্থায় ১৮-০৩-৯৭ ও ০৩-০৪/৯৭ইং তারিখে বাদী পাট মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রীর বরাবরে ২টি দরখাস্ত দাখিল করেন। অতঃপর ১৯-০৫-৯৭ইং তারিখে দরখাস্তকারী মহা-ব্যবস্থাপক আইন বি, জে, এম, সি-এর নিকট ৫০ টাকার নন জুডিশিয়াল ষ্টাম্পে একটি অংগীকারনামা প্রদান করিয়া জানায় যে, সে চাকুরীতে পুর্নবহালের আদেশ পাইলে বকেয়া মজুরী বা আর্থিক সুবিধা দাবী করিবে না। অতঃপর ১১-০৬-৯৭ইং তারিখে সকল প্রকার বকেয়া মজুরী ছাড়া বাদীকে কাজে যোগদানের পত্র দেয়। বাদী ঐ সকল শর্ত মানিয়া এবং অংগীকারনামা প্রদান করিয়া কাজে যোগদান করেন। অতঃপর সততার আশ্রয় গ্রহণ করিয়া এই মামলা আনয়ন করেন। বাদীর কথিত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকাণ্ডের জন্য বাদীর মিলের কোন কর্মকর্তা তাহার উপর ক্ষুব্ধ ছিল না। বাদীরর টারমিনেশন আদেশটি বৈধ। বাদীর বর্ণিত অভিযোগ মিথ্যা অতএব, অত্র মামলা খারিজ হইল।

বিচার্য বিষয়

১। এই মামলা অত্রাকারে চলিতে পারে কিনা?

২। প্রার্থীত মতে বাদী কোন উপকার পাইতে পারে কিনা?

৩। আইনত এবং ন্যায়ত বাদী কি কি উপকার পাইতে পারে?

আলোচনা এবং সিদ্ধান্ত

আলোচনার সুবিধার্থে বিচার্য বিষয়গুলি একত্রে লওয়া হইল। "ইহা স্বীকৃত যে, বিগত ২৮-০৭-৬৬ ইং তারিখে বাদী পক্ষ মিলে স্পিনিং হেলপার পদে স্থায়ীভাবে নিয়োগ লাভ করে ইহাও স্বীকৃত যে, বাদী পদোন্নতি প্রাপ্ত হইয়া লাইন সরদার পদে নিয়োজিত হয়। বাদী পরবর্তীতে ভাল কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ স্পেশাল রিওয়াড এবং স্পেশাল ইনক্রিমেন্ট পায় মর্মে দাবী করেন। বাদী পক্ষে আরো দাবী করা হয় যে, সে একজন গুরুত্বপুন ট্রেড ইউনিয়নের কর্মী ছিল এবং শ্রমিক ইউনিয়নের নির্বাচনে ডেলীগেট মেম্বার পদে ৮ বার প্রতিদ্বন্দ্বিতা করিয়া প্রতিবারই নির্বাচিত হয়। ইহা স্বীকৃত যে, ১৯-০৪-৯৪ ইং তারিখে বাদীকে চাকুরী হইতে টারমিনেট করা হয়। ঐ আদেশটি বাতিল ঘোষণাসহ বকেয়া মজুরীর দাবীতে বাদী অত্র শ্রম আদালতে সি-৫৮/৯৪ নম্বর মামলা আনায়ন করা স্বীকৃত। ঐ মামলাটি প্রতিদ্বন্দ্বিতাসূত্রে বিগত ১৭-০২-৯৭ ইং তারিখে বাদী অনুকূলে ডিগ্রী হয় এবং পূর্ব বকেয়া মজুরীসহ বাদীকে চাকুরীতে পুনবহালের আদেশ হওয়া স্বীকৃত। ইহা অস্বীকৃত নহে যে, ঐ রায়ের বিরুদ্ধে সংক্ষুব্ধে হইয়া বিবাদী মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগে ১৬২৮/৯৭ নম্বর রীট মামলা আনয়ন করেন"।

প্রতিপক্ষ পক্ষে দাবী করা হয় তাহারা রীট মামলাটি আনায়ন করার পর বাদী বিচলিত হইয়া প্রতিমন্ত্রীর সুপারিশসহ দরখাস্ত দাখিল পূর্বক তাহাকে চাকুরীতে যোগদানের অনুমতির প্রার্থনা করেন। অতপর বাদীর পিরাপিরিতে বিনা বকেয়া মজুরীতে বিবাদী বাদীকে চাকুরীতে পূর্নবহালের সিদ্ধান্ত নেন। অতঃপর ০৭-০৬-৯৭ ইং তারিখে বাদী ক্রিসেন্ট জুট মিলের মহা ব্যবস্থাপক বরাবরে ৫০ টাকার নন জুডিশিয়াল ষ্টাম্পে এই মর্মে অংগীকার করেন যে, চাকুরীতে পূর্নবহালের আদেশ পাইলে বাদী কখনোই বকেয়া মজুরী অথবা কোনরূপ আর্থিক সুবিধার দাবী করিবে না। বাদীর ঐরূপ অংগীকার নামার শর্তে বিবাদী পক্ষ সম্মত হইয়া কথিত মতে ১১-০৬-৯৭ ইং তারিখে বাদীকে চাকুরীতে যোগদানের আদেশ দেন।

বাদী এই মামলায় এক নম্বর সাক্ষী হিসাবে জবান বন্দী দিয়া বলেন যে, অংগীকারনামার শর্তাবলী সম্পর্কে সম্মত জ্ঞাত থাকিয়া সে তাহা সম্পাদন করে যাহার ফলে সে চাকুরীতে যোগদানের অনুমতি পায় এবং তদানুযায়ী চাকুরীতে যোগদান করেন। অত্র মামলা আনুফেন করিয়া বাদী দাবী করেন যে, মিল কর্তৃপক্ষ রীট মামলায় জয় লাভ করিতে পারিবে না বুঝিতে পারিয়া এবং বাদীর চাকুরী না থাকার দুর্বলতার সুযোগ নিয়া তাহাকে অন্যায় চাপে ফেলিয়া তাহার নিকট হইতে বেআইনী অংগীকারনামা হাসিল করে এবং তাহা আইন সংগত অধিকার হইতে তাহাকে বঞ্চিত করার জন্য অবৈধ কৌশলের আশ্রয় নেয়। পক্ষান্তরে বিবাদী দাবী করে যে, রীট মামলায় বিবাদী পক্ষ জয় লাভ করিবে ঐরূপ আংশকা থাকায় বাদী স্বেচ্ছায় অংগীকারনামা সম্পাদন করিয়া বকেয়া দাবী পরিত্যাগ করিয়া চাকুরীতে যোগ দেয়। অংগীকার নামার শর্তাবলী যাহাই থাকক না কেন বিবাদী পটারমিনেশন আদেশটি বাতিল হওয়া সংক্রান্ত শ্রম আদালতের রায় মানিয়া নিয়া বাদীকে চাকুরীতে পূর্নবহালের আদেশ দেন। শ্রম আদালতের আদশটি চ্যালেন্জ করিয়া স্বীকৃত মতে বিবাদী হাই কোর্ট বিভাগে ১৬২৮/৯৫ নম্বর রীট মামলাটি আনায়ন করিয়াছিলেন। বিবাদী পক্ষ ঐ মামলাটি প্রত্যাহার করা সংক্রান্ত মহামান্য আদালতের ২৯-০৬-৯৭ ইং তারিখের আদাশের ফটোকপি দাখিল করেন। মহামান্য আদালতের আদেশে নিম্নরূপ উল্লেখ থাকে :

Mr Tufailur Rahman, the learned Advocate appearing for the petitioner submits that he has instruction from his client not to proceed with the Ruls.

Accordingly, the Rule is discharged for nonprosecution without any order as to costs.

ইহাতে দেখা যায় শ্রম আদালতের আদেশের বিরুদ্ধে দাখিলকৃত রীট মামলাটি নন প্রাসিকিউশনে খারিজ হয়। ইহাতে আইনগত অবস্থান হইল রীট মামলাটি খারিজের পরে শ্রম আদালতের তর্কিত রায়টি বলবৎ থাকে কিন্তু মহামান্য হাই কোর্ট রীট মামলাটি বিচারাধীন থাকাকালে বাদী এবং বিবাদী পক্ষ কথিত মতে মহামান্য আদালতে বিচারাধীন রীট মামলাটির বিষয়বস্তু সম্পর্কে একটি আপোষ রফা করেন যাহার ফলে বাদী নিম্ন আদালতে প্রাপ্ত রায়ের অংশ বিশেষ ছাড় দিয়া চাকুরীতে পূর্নবহালের আদেশ পায়। আমার বিবেচনায় মামলাটি মহামান্য আদালতে বিচারাধীন থাকাকালে আদালতের অগোচরে যে কোনরূপ আপোষ রফা আইনসিদ্ধ ছিল না এবং ঐরূপ আপোষ রফায় কোন পক্ষ সম্মতি দিলেও ঐ রূপ আপোষ রফা রায়ের পুরোপুরি বাস্তবায়নের প্রতিকল হইলে প্রতিকূল শর্তাবলী আইন সংগত হয় নাই। অধিকন্তু কথিত আপোষ রফা হওয়া সংক্রান্ত এবং বাদীর প্রাপ্ত ডিগ্রীর অংশ বিশেষ ছাড় দেওয়া সংক্রান্ত বক্তব্যটি মহামান্য আদালতে উপস্থাপন করা হয় নাই। রীট মামলাটি প্রত্যাহারকালে কথিত আপোষ রকা শর্তাবলী মহা-

মান্য আদালতের গোচরে না আনায় এবং তাহামহামান্য আদালতকর্তৃক অনুমোদন করাইয়া না নেওয়ায় নিম্ন আদালতের রায়টি পক্ষগণ যে প্রকারই বা যে শর্তেই সম্মত থাকুক না কেন, রায়টি ঘোষণা করাকালে যেরূপ ছিল সেরূপ বলবৎ আছে মর্মে ধরিয়া নিতে হইবে। ইহাতে বাদীর দেওয়া কথিত অংগীকারনামা স্বেচ্ছা প্রণোদিত হইলেও তাহা কোন পক্ষের উপর বাধ্যকর নহে মর্মে সিদ্ধান্ত। কাজেই কথিত টারমিনেশন আদেশটি যথাযথ ছিল কিনা তাহা পরীক্ষা করার কোন অবকাশ নাই যদিও বিবাদী এই মামলায় দাবী করেন যে টারমিনেশন আদেশটি যথাযথ ছিল। বিবাদী পক্ষ ক্লান্ত আইনগত পদক্ষেপ গ্রহণ করায় বাদী আইনগতভাবে এই মামলায় ফল লাভ করিতে অধিকারী। কাজেই বাদী এই আদালতের সি-৫৮/৯৪ নম্বর মামলায় বিগত ১৭-০২-৯৫ ইং তারিখে প্রাচারিত রায় মোতাবেক সকল বকেয়া মজুরী ভাতাসহ পূর্নবহালের আদেশ পাইতে অধিকারী। যেহেতু বাদী ইতিমধ্যে চাকুরীতে পূর্নবহাল হইয়াছে কাজেই সে অদেয় বকেয়া মজুরী ভাতা পাইতে অধিকারী।

অতএব,

আদেশ হয় যে, অত্র মামলা প্রতিদ্বন্দ্বিতাসূত্রে মন্জুর হয়।

অত্র আদেশের ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে বাদীকে বকেয়া মজুরী ভাতা প্রদান করার জন্য প্রতি পক্ষের প্রতি আদেশ হইল।

মোঃ আব্দুল হান্নান
চেয়ারম্যান,
বিভাগীয় শ্রম আদালত, খুলনা।

মোঃ আবদুল করিম সরকার (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয় ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।