ফর্ম নং জে (২)

কলকাতা উচ্চ আদালতে

সাংবিধানিক রিট বিচারক্ষেত্র

আপীল বিভাগ

বর্তমানঃ

মাননীয় বিচারপতি রাজা বসু চৌধুরী

২০১৫ সালের ডব্লিউ. পি. এ ১১৭৬৩

সৈয়দ নুরুল হুদা

বনাম

কলকাতা রাজ্য পরিবহন কর্পোরেশন ও অন্যান্য

আবেদনকারীর জন্যঃ	শ্রী মানস কুমার ঘোষ
	শ্রীমতী সুস্মিতা দে (বসু)
উত্তরদাতাদের জন্য:	শ্রী অমল কুমার সেন
	শ্রী সব্যসাচী মণ্ডল
শুনানিতে ঃ	৩০শে নভেম্বর, ২০২৩ তারিখে
রায় ঃ	**৩০শে নভেম্বর, ২০২৩ তারিখে**

বিচারপতি রাজা বসু চৌধুরী ঃ

১। বর্তমান রিট পিটিশনটি দায়ের করা হয়েছে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, ২৯শে আগস্ট, ২০১৩ তারিখের আদেশকে চ্যালেঞ্জ করে, যা উত্তরদাতা/কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক দ্বারা পাস করা হয়েছিল, যার মাধ্যমে আবেদনকারীর কাছ থেকে টাকা আদায় করার নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল, এই ধরনের পুনরুদ্ধার আবেদনকারীর জন্য আর্থিক কষ্ট সৃষ্টি করবে তা মেনে নিতে অস্বীকার করে।

২। অপ্রয়োজনীয় বিবরণ বাদ দেওয়া হয়েছে, বাস্তবতা হলো, আবেদনকারীকে ১৩ই ডিসেম্বর, ১৯৮৯ তারিখে বিবাদী নং ১ কর্তৃক ৮০০-১২৬৫/- টাকা বেতন স্কেলে নিরাপত্তারক্ষী হিসেবে নিয়োগ করা হয়েছিল।

উত্তরদাতা নং ১ পরবর্তীকালে, ৯ই জানুয়ারী, ১৯৯১-এ তাঁর বেতন বাড়িয়ে Rs.৮১৫ করা হয়। ৬ই মার্চ, ১৯৯২-এ আবেদনকারীকে ১০৪০-১৯২০ টাকা -এর বেতনের স্কেলে কন্ডাক্টর হিসাবে নিযুক্ত করা হয়। প্রাথমিকভাবে, তিনি ৬ই মার্চ, ১৯৯২ থেকে এক বছরের জন্য প্রবেশন অধীনে ছিলেন। তবে, অসন্তোষজনক পারফরম্যান্সের কারণে, তাঁর প্রবেশন সময়কাল বাড়ানো হয়েছিল। আবেদনকারীকে ইনক্রিমেন্টের অনুমতি দেওয়া হয়েছিল এবং তাঁর বেতন ১৯শে অক্টোবর, ১৯৯৩-এ ১০৬৫টাকা এ এবং পরবর্তীকালে ১৯শে ডিসেম্বর, ১৯৯৪-এ টাকা ১০৯০-এ উন্নীত করা হয়েছিল। যেহেতু, উত্তরদাতাদের মতে আবেদনকারীর পারফরম্যান্সে কোনও উন্নতি হয়নি, তাই পরে তাকে সুরক্ষা গার্ডের মূল পদে ফিরিয়ে আনা হয়েছিল।

৩। যদিও, ১লা মার্চ ১৯৯৫ তারিখে আবেদনকারীর বেতন ৮০০-১২৬৫/- টাকা বেতন স্কেল বিশিষ্ট নিরাপত্তা প্রহরী পদে স্বাভাবিক বৃদ্ধির অনুমতি দিয়ে ৮৪৫/- টাকা এবং ব্যক্তিগত বেতন ২৪৫/- টাকা নির্ধারণ করা উচিত ছিল, তবে, ভুল বেতন নির্ধারণের কারণে, ১লা মার্চ, ১৯৯৫ তারিখে ৮০০-১২৬৫/- টাকা বেতন স্কেলে তাকে ১০২৮/- টাকা মূল বেতন এবং ১২/- টাকা ব্যক্তিগত বেতন মঞ্জুর করা হয়েছিল। পরবর্তী সময়ে, ১৯৯৮ সালে বেতন ও ভাতা সংশোধনের কারণে, নিরাপত্তারক্ষীর বেতন স্কেল ২৭০০-৪৪০০/- টাকায় উন্নীত করা হয়, যেখানে আবেদনকারীর বেতন ১ জুন, ১৯৯৬ থেকে ২৭০০/- টাকা এবং ব্যক্তিগত বেতন হিসেবে ২৩০/- টাকা নির্ধারণ করা উচিত ছিল। তবে, তার ক্ষেত্রে ১ জুন, ১৯৯৬ তারিখে ২৭০০-৪৪০০/- টাকা স্কেলে ভুলভাবে তার বেতন ৩২২৫/- টাকা নির্ধারণ করা হয়েছিল।

১লা মার্চ, ১৯৯৫ থেকে ৩১শে জুলাই, ২০০৮ সময়কালে ভুলভাবে বেতন নির্ধারণের কারণে আবেদনকারীকে ১,০৯,২৩৩/- টাকা অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয়েছিল। যেহেতু, বিবাদীদের মতে, উপরোক্ত অর্থ প্রদান ভুলভাবে করা হয়েছিল, তাই কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক ৫ই এপ্রিল, ২০১২ তারিখের এক আদেশে নির্দেশ দিয়েছিলেন যে সহজ কিস্তিতে আবেদনকারীর মাসিক বেতন থেকে তা আদায় করা উচিত এবং আবেদনকারীর বেতন পুনর্নির্ধারণ করা উচিত।

৪। ক্ষুব্ধ হয়ে আবেদনকারী একটি রিট পিটিশন দায়ের করেছিলেন, যা ২০১৩ সালের ডব্লিউপি নং ১৬৯২১ (ডাব্লু) হিসাবে নিবন্ধিত হয়েছিল। ২০১৩ সালের ৩৪ জুলাই এই আদালতের একটি সমন্বিত বেঞ্চ, এআইআর ২০১২ এসসি ২৯৫১-এ রিপোর্ট করা চণ্ডী প্রসাদ উনিয়াল এবং অন্যান্য বনাম উত্তরাখণ্ড রাজ্য এবং অন্যান্যদের মামলায় প্রদত্ত রায়টি নোট করে এবং আবেদনকারীকে তার কষ্ট ব্যাখ্যা করার জন্য শুনানির কোনও সুযোগ না দিয়ে পুনরুদ্ধারের বিষয়টি বিবেচনা করে, আবেদনকারীকে কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালকের কাছে প্রতিনিধিত্ব জমা দেওয়ার স্বাধীনতা দিয়ে উক্ত আদেশটি বাতিল করে দিয়ে মেনেজিং ডিরেক্টরকে বিবেচনা করার অনুমতি দেয়। এটি আরও বিধান করা হয়েছিল যে আবেদনকারীর প্রতিনিধিত্ব বিবেচনা করার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা পরিচালক আবেদনকারীর বক্তব্য গ্রহণ করেন, আবেদনকারীর বেতন থেকে যে পরিমাণ অর্থ কেটে নেওয়া হয়েছিল তা অবিলম্বে তাকে ফেরত দেওয়া হবে এবং বিপরীতভাবে যদি ব্যবস্থাপনা পরিচালক আবেদনকারীর বক্তব্য বিবেচনা করার পরে আরও একবার মতামত দেন যে তিনি অতিরিক্ত অর্থ নিয়েছেন পরিমাণ,

একটি যুক্তিসঙ্গত আদেশ পাস করা হবে এবং এই ধরনের ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা পরিচালক আরও অর্থ পুনরুদ্ধারের নির্দেশ দিতে পারবেন।

৫। আবেদনকারীকে প্রদত্ত স্বাধীনতার পরিপ্রেক্ষিতে, ১৭ জুলাই, ২০১৩ তারিখের একটি যোগাযোগের মাধ্যমে তাঁর বেতনের বিশদ বিবরণ দেওয়ার সময়, আবেদনকারী কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালককে সম্বোধন করে একটি বিস্তারিত উপস্থাপনা করেছিলেন যে উপরোক্ত পরিমাণ আদায় করা তাঁর জন্য চরম কষ্টের কারণ হবে কারণ তিনি সামান্য পরিমাণ বেতন নিচ্ছেন।

৬। পূর্বোক্ত বক্তব্যের পরিপ্রেক্ষিতে, কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক ২০১৩ সালের ২৯শে আগস্ট তারিখের একটি আদেশে আবেদনকারীর কষ্টের যুক্তি প্রত্যাখ্যান করেছেন বলে মনে হয় এবং আবেদনকারীর বেতন থেকে প্রতি মাসে সহজ কিস্তি হিসাবে Rs.১০০০ আদায়ের নির্দেশ দিয়েছেন। উপরোক্ত আদেশকে চ্যালেঞ্জ জানিয়ে বর্তমান রিট পিটিশন দায়ের করা হয়েছে।

৭। আবেদনকারীর প্রতিনিধিত্বকারী বিদ্বান আইনজীবী মিঃ ঘোষ জমা দিয়েছেন যে যদিও আবেদনকারী একটি বিস্তারিত উপস্থাপনা করে ব্যবস্থাপনা পরিচালককে জানিয়েছিলেন যে উপরোক্ত পরিমাণ আদায় করা তাঁর জন্য চরম কষ্টের কারণ হবে, তবে তা বিবেচনা করা হয়নি। কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক আদেশটি পাস করার সময় বিবেচনা করতে ব্যর্থ হন যে আবেদনকারী একজন নিরাপত্তা রক্ষী ছিলেন এবং তিনি একটি আঁকছিলেন বেতন হিসাবে সামান্য পরিমাণ।

৮। এটি বলা হয়েছে যে কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক অপ্রাসঙ্গিক বিবেচনার উপর নির্ভর করার সময়, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, পুনরুদ্ধার না করা হলে কর্পোরেশনকে যে কষ্টের মুখোমুখি হতে হবে সে সম্পর্কে, আবেদনকারীর কাছ থেকে আদায় করার জন্য উপরোক্ত অর্থের পরিমাণ টাকা নির্দেশ করেছিলেন।

৯। তাঁর পূর্বোক্ত যুক্তির সমর্থনে যে কোনও পুনরুদ্ধার অনুমোদিত নয় যখন এটি চরম কষ্টের কারণ হয়, তিনি পাঞ্জাব ও অন্যান্য রাজ্য বনাম রফিক মাসিহ (হোয়াইট ওয়াশার) ও অন্যান্যদের ক্ষেত্রে (২০১৫) ৪ এস. সি. সি ৩৩৪-এ রিপোর্ট করা সুপ্রিম কোর্টের একটি রায়ের উপর নির্ভর করেন। তিনি প্রদত্ত তথ্যগুলিতে জমা দেন যদি পুনরুদ্ধারের পূর্বোক্ত আদেশটি বজায় রাখার অনুমতি দেওয়া হয়, তবে এটি কমপক্ষে বলা সমীচীন হবে।

১০। এর বিপরীতে, উত্তরদাতা/কর্পোরেশনের প্রতিনিধিত্বকারী বিদ্বান আইনজীবী মিঃ সেন বলেন যে, এই আদালতের একটি সমন্বিত বেঞ্চ কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের পরিপ্রেক্ষিতে উত্তরদাতা/কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক উপরোক্ত সিদ্ধান্তটি নিয়েছিলেন।

১১। ২০১৩ সালের ৩৪শে জুলাইয়ের আদেশের উপর নির্ভর করে তিনি বলেন যে, আবেদনকারীর কাছ থেকে অর্থ আদায়ের পূর্ববর্তী নির্দেশটি কেবল এই ভিত্তিতে বাতিল করা হয়েছিল যে আবেদনকারীকে শুনানির সুযোগ দেওয়া হয়নি। তিনি জমা দেন যে, সমন্বয় বেঞ্চের দৃষ্টিভঙ্গি ছিল যে অর্থের পরিমাণ এর বেশি দেওয়া হয়েছে। একজন কর্মচারীর অধিকার, শুধুমাত্র নিয়োগকর্তা দ্বারা পুনরুদ্ধার করা

যেতে পারে কর্মচারীকে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পরে যার ফলে প্রভাবিত হতে হবে।

১২। রফিক মাসিহ (হোয়াইট ওয়াশার) (উপরে উল্লিখিত)-এর ক্ষেত্রে প্রদত্ত রায়ের উল্লেখ করে বলা হয়েছে যে, সুপ্রিম কোর্ট স্পষ্টভাবে এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে যে, পাঞ্জাব রাজ্য ও অন্যান্য বনাম রফিক মাস্ত (হোয়াইট ওয়াশার)-এর প্রথম মামলায় জারি করা পূর্ববর্তী নির্দেশটি (২০১৪) ৮ এস. সি. সি ৮৮৩-এ রিপোর্ট করা হয়েছিল এবং তাতে আপিলকারীকে প্রদত্ত অতিরিক্ত পরিমাণ আদায় না করার জন্য সুপ্রিম কোর্ট যে পর্যবেক্ষণ করেছিল তা সংবিধানের ১৪২ অনুচ্ছেদের অধীনে তার এখতিয়ারের প্রয়োগ ছিল।

১৩। তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে, আবেদনকারীর দশ বছরের চাকরি বাকি ছিল যখন পুনরুদ্ধারের নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল। এটি এমন কোনও মামলা নয় যেখানে প্রদত্ত অতিরিক্ত পরিমাণ অবসর গ্রহণের পরে পুনরুদ্ধারের জন্য চাওয়া হচ্ছে। পূর্বোক্ত বিষয়টিকে বিবেচনা করে, তিনি জমা দেন যে এই ক্ষেত্রে কোনও হস্তক্ষেপের প্রয়োজন নেই বিশেষত যখন কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক প্রতি মাসে Rs.১০০০-এর সহজ কিস্তি মঞ্জুর করেছিলেন। একটি চার্টের উপর নির্ভর করে, যা রেকর্ডে নেওয়া হয়েছে, তিনি জমা দেন যে আবেদনকারীর কাছ থেকে তার অবসর গ্রহণের আগে সম্পূর্ণ পরিমাণ. ১,০৯,২৩৩-উদ্ধার করা হয়েছে।

১৪। সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলির পক্ষে উপস্থিত আইনজীবীদের কথা শুনেছেন এবং নথিতে থাকা উপকরণগুলি বিবেচনা করেছেন। হাতে থাকা মামলায় দেখা যায় যে আবেদনকারী যখন নিরাপত্তা রক্ষী হিসাবে কর্মরত ছিলেন তখন তিনি ছিলেন ।উত্তরদাতা/কর্পোরেশন দ্বারা কন্ডাক্টর হিসাবে নিযুক্ত।

বাস্তবিক সময়ে তার বেতন পুনরায় নির্ধারণ করা হয়েছিল। পরবর্তীকালে, যখন আবেদনকারীকে নিরাপত্তা রক্ষী পদে ফিরিয়ে দেওয়া হয়েছিল, তখন তার বেতন ভুলভাবে পুনর্বিন্যাস করা হয়েছিল, যার ফলে অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয়েছিল। স্বীকারযোগ্যভাবে, গণনায় ত্রুটিটি আবেদনকারীর বেতনের বছরের ১৯৯২-৯৩ পুনর্বিন্যাসের সাথে সম্পর্কিত যখন আবেদনকারী ৮০০-১২৬৫ টাকা -এর বেতন স্কেলে ছিলেন। উপরোক্ত ভুলটি কেবল তখনই উত্তরদাতাদের দ্বারা সনাক্ত করা হয়েছিল যখন এই আদালতের একটি সমন্বিত বেঞ্চ ৮ জুন, ২০১১ তারিখের আদেশে আবেদনকারীর বেতন নির্ধারণের নির্দেশ দিয়েছিল, যেহেতু আবেদনকারী তার বেতন নির্ধারণের ক্ষেত্রে অনিয়মের অভিযোগ করেছিলেন।

১৫। নথি থেকে জানা যায় যে, ৫ই এপ্রিল, ২০১২ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক আবেদনকারীর বেতন ভুলভাবে পুনর্বিবেচনা করা হয়েছে তা নিশ্চিত করে পুনরুদ্ধারের নির্দেশ দিয়েছিলেন। ১,০৯,২৩৩-টাকা আবেদনকারীর বেতন থেকে।

১৬। যেহেতু, আবেদনকারীর কষ্ট বিবেচনা না করেই এবং আবেদনকারীকে শুনানির সুযোগ না দিয়ে উপরোক্ত নির্দেশ জারি করা হয়েছিল, তাই এই আদালতের একটি সমন্বিত বেঞ্চ আবেদনকারীর অনুরোধে আদেশটি বাতিল করে আবেদনকারীকে একটি উপস্থাপনা করার স্বাধীনতা প্রদান করে। ব্যবস্থাপনা পরিচালকের সামনে তাকে একই বিষয় বিবেচনা করার জন্য।

১৭. উপরোক্ত অনুসারে, আবেদনকারী একটি করেছেন। প্রতিনিধিত্ব, কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক

গ্রহণ করছেন একই বিষয় বিবেচনা করে এবং আবেদনকারীর দ্বারা উত্থাপিত কষ্টের আবেদন গ্রহণ করতে অস্বীকার করার সময়, আবেদনকারীর দ্বারা অতিরিক্ত অর্থ উত্তোলনের নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল, যা তার কাছ থেকে সহজ কিস্তিতে আদায় করা হবে।

১৮. বর্তমান রিট পিটিশনে যে প্রশ্নটি বিবেচনার জন্য পড়ে তা হল কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক আবেদনকারীর উত্থাপিত কষ্টের আবেদনটি যথাযথভাবে বিবেচনা করতে বাধ্য ছিলেন কিনা। এটি লক্ষ্য করা যায় যে, চন্ডী প্রসাদ উনিয়াল ও অন্যান্য বনাম উত্তরাখণ্ড রাজ্য ও অন্যান্যদের ক্ষেত্রে সুপ্রিম কোর্ট এআইআর ২০১২ এসসি ২৯৫১-এ রিপোর্ট করা হয়েছে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, নিম্নরূপ পর্যবেক্ষণ করতে সন্তুষ্ট ছিলঃ-

> *"আমরা জনসাধারণের অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের বিষয়ে উদ্বিগ্ন, যা প্রায়শই" করদাতাদের অর্থ হিসাবে বর্ণনা করা হয়, যা অতিরিক্ত অর্থপ্রদানকারী আধিকারিকদের বা প্রাপকদেরও নয়। আমরা বুঝতে পারি না যে কেন এই পরিস্থিতিতে জালিয়াতি বা ভুল উপস্থাপনের ধারণা আনা হচ্ছে। আমাদের জিজ্ঞাসা করা প্রশ্নটি হল অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয়েছে কি না তা একটি সৎ ভুলের কারণে হতে পারে। সম্ভবত, সরকারী কর্মকর্তাদের দ্বারা জনসাধারণের অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা, অবহেলা, অসততা, চক্রান্ত, পক্ষপাতিত্ব ইত্যাদির মতো বিভিন্ন কারণে হতে পারে কারণ এই ধরনের পরিস্থিতিতে অর্থ প্রদানকারী বা প্রাপকের নয়। এমন পরিস্থিতিও দেখা দিতে পারে যেখানে প্রদানকারী এবং প্রাপক উভয়েরই দোষ রয়েছে, তারপর ভুলটি পারস্পরিক। যে কোনও পরিস্থিতিতে কোনও আইনের কর্তৃত্ব ছাড়াই অর্থ প্রদান করা হচ্ছে এবং প্রাপকরাও কোনও আইনের কর্তৃত্ব ছাড়াই অর্থ গ্রহণ করেছেন। যে কোনও আইনের কর্তৃত্ব ছাড়াই প্রদত্ত/প্রাপ্ত পরিমাণ হতে পারে চরম কষ্টের কয়েকটি ব্যতিক্রম ব্যতীত সর্বদা পুনরুদ্ধার করা হয় তবে আর. এন. জি. টি হিসাবে নয়, এই জাতীয় পরিস্থিতিতে আইন অর্থ পরিশোধের জন্য প্রাপকের উপর একটি বাধ্যবাধকতা বোঝায়, অন্যথায় এটি অন্যায্য সমৃদ্ধির সমান হবে।*

অতএব, আমরা বিবেচনা করছি যে সৈয়দ আব্দুল কাদির মামলায় (উপরে) উল্লিখিত কয়েকটি উদাহরণ ছাড়া, -এর কারণে অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয়েছে। ভুল/অনিয়মিত বেতন নির্ধারণ সর্বদা পুনরুদ্ধার করা যেতে পারে।"

১৯. উপরোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনা করলে মনে হবে যে, অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের পরিমাণ নিশ্চিতভাবেই পুনরুদ্ধার করা যেতে পারে, তবে তা চরম কষ্টের কয়েকটি ব্যতিক্রম ছাড়া, কিন্তু অধিকারের বিষয় হিসাবে নয়। উপরোক্ত সমস্যাটি রফিক মাসিহ (উপরোক্ত)-এর দ্বিতীয় মামলায় সুপ্রিম কোর্টের সামনে বিবেচনার জন্য পড়ে, সুপ্রিম কোর্ট উক্ত রায়ের ৭ অনুচ্ছেদে, সুপ্রিম কোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত বিভিন্ন রায়গুলি বিবেচনা করে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, নিম্নরূপ পর্যবেক্ষণ করতে ইচ্ছুক ছিলঃ

৭. এই আদালত কর্তৃক প্রদত্ত বেশ কয়েকটি রায় পরীক্ষা করে দেখার পর, আমরা মনে করি যে, কর্মচারীদের ভুলভাবে প্রদত্ত আর্থিক সুবিধাগুলি পুনরুদ্ধারের জন্য নিয়োগকর্তার দ্বারা প্রদত্ত আদেশগুলি কেবল তখনই হস্তক্ষেপ করা যেতে পারে, যখন এই ধরনের পুনরুদ্ধারের ফলে প্রকৃতিতে কষ্ট হয়, যা পুনরুদ্ধারের জন্য নিয়োগকর্তার অধিকারের ন্যায়সঙ্গত ভারসাম্যের চেয়ে অনেক বেশি হবে। অন্য কথায়, হস্তক্ষেপের আহ্বান জানানো হবে, শুধুমাত্র এমন ক্ষেত্রে যেখানে প্রদত্ত অর্থ পুনরুদ্ধার করা অন্যায় হবে। উপরের বিবেচনার পরামিতি, এবং পরীক্ষা প্রয়োগ করা হোক,

এমন পরিস্থিতিতে উল্লেখ করা প্রয়োজন যখন এই আদালত কর্মচারীদের এই ধরনের পুনরুদ্ধার থেকে অব্যাহতি দেয়, এমনকি ভারতের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪২ এর অধীনে তার এক্তিয়ার প্রয়োগের ক্ষেত্রেও। "যে কোনও কারণে সম্পূর্ণ ন্যায়বিচার করার জন্য" এই ধরনের ক্ষমতার পুনরাবৃত্তি প্রয়োগ প্রতিষ্ঠিত করবে যে পুনরুদ্ধার কার্যকর করা হয়েছিল অন্যায়, এবং তাই নির্বিচারে। এবং সেই অনুযায়ী, এই আদালতের হাতে হস্তক্ষেপ।"

২০। এইভাবে পর্যবেক্ষণ করার পর, সুপ্রিম কোর্ট উক্ত রায়ের ১৮ অনুচ্ছেদে বিস্তারিতভাবে জানিয়েছে যে, কষ্টের কারণে পুনরুদ্ধার কখন গ্রহণযোগ্য হবে না। প্রাসঙ্গিক অংশটি নীচে উদ্ধৃত করা হয়েছেঃ-

"১৮. পুনরুদ্ধারের বিষয়ে কর্মচারীদের পরিচালিত করতে পারে এমন সমস্ত কষ্টের পরিস্থিতি অনুমান করা সম্ভব নয়, যেখানে নিয়োগকর্তা ভুল করে তাদের অধিকারের অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করেছেন। যাই হোক না কেন, উপরে উল্লিখিত সিদ্ধান্তগুলির উপর ভিত্তি করে, আমরা প্রস্তুত রেফারেন্স হিসাবে নিম্নলিখিত কয়েকটি পরিস্থিতির সংক্ষিপ্তসার করতে পারি, যেখানে নিয়োগকর্তাদের দ্বারা পুনরুদ্ধার আইনত অগ্রহণযোগ্য হবেঃ

i) দ্বিতীয় এবং চতুর্থ শ্রেণীর (বা গ্রুপ সি এবং গ্রুপ ডি পরিষেবা) কর্মচারীদের কাছ থেকে পুনরুদ্ধার।

ii) অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারী বা এক বছরের মধ্যে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীদের কাছ থেকে পুনরুদ্ধারের আদেশ।

iii) কর্মচারীদের কাছ থেকে পুনরুদ্ধার, যখন পাঁচ-এর বেশি সময়ের জন্য অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয়েছে বছর, পুনরুদ্ধারের আদেশ জারি করার আগে।

iv) এমন ক্ষেত্রে পুনরুদ্ধার যেখানে কোনও কর্মচারীকে ভুলভাবে উচ্চতর পদের দায়িত্ব পালন করতে বলা হয়েছে এবং সেই অনুযায়ী বেতন দেওয়া হয়েছে, যদিও তাকে যথাযথভাবে নিকৃষ্ট পদের বিরুদ্ধে কাজ করতে বলা উচিত ছিল।

v) অন্য যে কোনও ক্ষেত্রে, যেখানে আদালত এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে যে, কর্মচারীর কাছ থেকে আদায় করা হলে তা অন্যায় বা কঠোর বা নির্বিচারে এমন পরিমাণে হবে, যা ন্যায়সঙ্গত ভারসাম্যর চেয়ে অনেক বেশি হবে। নিয়োগকর্তার পুনরুদ্ধারের অধিকারের।

২১. এই ক্ষেত্রে, এটি লক্ষ্য করা গেছে যে আবেদনকারী প্রাসঙ্গিক সময়ে Rs.৮১৫-১২৬৫ এর বেতন স্কেলে বেতন নিচ্ছিলেন-যখন তার দ্বারা অতিরিক্ত পরিমাণ নেওয়া হয়েছিল। স্বীকারযোগ্যভাবে, আবেদনকারীর অতিরিক্ত পরিমাণ তোলার ক্ষেত্রে কোনও ভূমিকা ছিল না কারণ ১লা মার্চ, ১৯৯৫ থেকে ২০০৮ পর্যন্ত সময়ের জন্য বেতনের ভুল নির্ধারণের কারণে অতিরিক্ত পরিমাণ তার পক্ষে বিতরণ করা হয়েছিল। আবেদনকারীর বেতন নির্ধারণ এবং তার বিতরণের এই ধরনের ভুল দেড় দশকেরও বেশি সময় পরে কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক আবেদনকারীর বেতন পুনর্বিবেচনা করতে চেয়েছিলেন এবং পুনরুদ্ধারের নির্দেশ দিয়েছিলেন । যদিও, আবেদনকারী স্পষ্টভাবে বলেছিলেন যে উপরোক্ত পরিমাণ পুনরুদ্ধার করা হলে তার জন্য প্রচুর কষ্ট হবে, কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক আর্থিক কষ্টের আবেদন গ্রহণ করতে অস্বীকার করেছিলেন।

২২। যেহেতু, এটি এখন সুপ্রতিষ্ঠিত যে সৎ বিশ্বাসে অর্থ প্রদান করা কর্মচারীদের কাছ থেকে এই ধরনের কোনও পুনরুদ্ধার করা যাবে না এবং যেহেতু, আবেদনকারী প্রদত্ত ব্যতিক্রমগুলির অধীনে পড়ে

রফিক মসিহ (উপরোক্ত)-এর দ্বিতীয় মামলায় প্রদত্ত রায়ের ১৮ (১) অনুচ্ছেদ এবং এই বিষয়টি বিবেচনা করে যে, যদি পুনরুদ্ধারের জন্য উপরোক্ত নির্দেশ বহাল রাখা হয়, তবে তা কেবল অন্যায়ই নয়, আবেদনকারীর আর্থিক কষ্টের কারণ হবে, আমি মনে করি যে, কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক ২০১৩ সালের ২৯শে আগস্ট যে আদেশ জারি করে ১ কোটি টাকা পুনরুদ্ধারের নির্দেশ দিয়েছিলেন, তা বহাল রাখা যাবে না। সেই অনুযায়ী, তা বাতিল ও বাতিল করা হয়। এর উত্তরসূরি হিসাবে, আবেদনকারী/কর্পোরেশন দ্বারা আবেদনকারীর বেতন থেকে আদায়ও বহাল রাখা যাবে না।

২৩। যেহেতু, পক্ষগুলি আমাকে জানিয়েছে যে আবেদনকারী ইতিমধ্যে অবসর গ্রহণ করেছেন, তাই আমি উত্তরদাতাদের এই আদেশের যোগাযোগের তারিখ থেকে চার সপ্তাহের মধ্যে আবেদনকারীকে উপরোক্ত পরিমাণ টাকা ফেরত দেওয়ার নির্দেশ দিচ্ছি।

২৪. উপরের পর্যবেক্ষণ/নির্দেশাবলীর সঙ্গে রিট পিটিশন নিষ্পত্তি করা হয়।

২৫। তবে, খরচ সম্পর্কে কোনও আদেশ থাকবে না।

২৬। এই আদেশের জরুরি ফটোস্ট্যাট প্রত্যয়িত অনুলিপি, যদি এর জন্য আবেদন করা হয়, তাহলে হবে প্রয়োজনীয় আনুষ্ঠানিকতা মেনে চলার ভিত্তিতে পক্ষগুলিকে দেওয়া হয়।

(বিচারপতি রাজা বসু চৌধুরী,)

DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

দাবিত্যাগ

স্থানীয় ভাষায় অনূদিত রায়টি সীমিত ব্যবহারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাষায় 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।

/ Upama Ganguly