

কলকাতা উচ্চ আদালত
সাংবিধানিক রিট / লেখ এক্টিয়ার
আপীল বিভাগ

উপস্থিতঃ

মাননীয় বিচারপতি শেখর বি. সরাফ

২০১৮ সালের ডব্লিউ. পি. এ. ১৪৩৪৯
দীপালি মিত্র এবং অন্যান্যরা
বনাম
কোল ইন্ডিয়া লিমিটেড এবং অন্যান্যরা

আবেদনকারীদের পক্ষে

শ্রী পার্থ ঘোষ, আইনজীবী

শ্রী অমল কুমার দত্ত, আইনজীবী

শ্রীমতী সিমরন সুরেকা, আইনজীবী

শ্রী দেবশীষ দাস, আইনজীবী

উত্তরদাতাদের জন্য

শ্রী শিব শঙ্কর ব্যানার্জি, আইনজীবী

শ্রীমতি সঞ্জিতা বর্মণ রায়, আইনজীবী

শেষ শুনানীঃ

সেপ্টেম্বর ০৬, ২০২৩

রায়ঃ

অক্টোবর ১৭, ২০২৩

বিচারপতি, শেখর বি.সরাফ:-

১. আবেদনকারী, দীপালি মিত্র (এরপরে "আবেদনকারী নং ১" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে), পার্থ প্রতিম বক্সী (এরপরে "আবেদনকারী নং ২" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) এবং সায়ানি বক্সী (এরপরে "আবেদনকারী নং ৩" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) কর্তৃক তাৎক্ষণিক রিট পিটিশন দায়ের করা হয়েছে। আবেদনকারী নং ২ অথবা বিকল্পভাবে, আবেদনকারী নং ৩ এর জন্য সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য ম্যান্ডামাসের মতো একটি রিট আবেদন করা হয়েছে। আবেদনকারীর পিতা, প্রয়াত শিবদাস মিত্র, যিনি ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড, কুনুস্তোরিয়া এরিয়া, কলকাতার প্রাক্তন কর্মচারী (এরপরে "ইসিএল" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) মৃত্যুর পর আবেদনকারী নং ২ অথবা বিকল্পভাবে, আবেদনকারী নং ৩ এর জন্য সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আদেশ জারি করা হয়েছে। আবেদনকারীরা জাতীয় কয়লা মজুরি চুক্তি-VI (এরপরে - "NCWA-VI" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) এর ধারা 9.3.3 কে বৈষম্যমূলক ঘোষণা করার জন্য এবং উপরোক্ত ধারায় 'অবিবাহিত কন্যা' এর পরিবর্তে 'কন্যা' উল্লেখ করার জন্য বিবাদী কর্তৃপক্ষকে নির্দেশ দেওয়ার জন্য একটি রিট এবং/অথবা ম্যান্ডামাস প্রকৃতির একটি রিটের মাধ্যমে অনুরোধ করেছেন। রেফারেন্স নং - এর মাধ্যমে আপত্তিকর আদেশটি বাতিল করার জন্য ম্যান্ডামাস প্রকৃতির একটি রিটের মাধ্যমে অনুরোধ করা হয়েছে। ECL/LG/HC/KNT/SPL/191 তারিখের ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮, বিবাদী নং ৫, অর্থাৎ পরিচালক (কর্মী), ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড (এরপরে "পরিচালক (কর্মী), ইসিএল" হিসাবে উল্লেখ করেছেন। পরিশেষে, আবেদনকারীরা একটি রিট এবং/অথবা ম্যান্ডামাস প্রকৃতির রিটের জন্য আবেদন করেছেন যাতে বিবাদী কর্তৃপক্ষকে পিতার মৃত্যুর তারিখ থেকে আবেদনকারী নং ২ অথবা আবেদনকারী নং ৩ এর নিয়োগের তারিখ পর্যন্ত আর্থিক ক্ষতিপূরণ প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হয় এবং একটি

বিলম্বিত কর্মসংস্থান এবং হয়রানির জন্য ১২,০০,০০০/- টাকা (মাত্র বারো লক্ষ টাকা) ক্ষতিপূরণ।

তথ্যাদিঃ

২. আমি নীচে তাৎক্ষণিক মামলার বাস্তবিক ম্যাট্রিক্স তুলে ধরেছি:

ক. কোল ইন্ডিয়া লিমিটেড (এরপরে "সিআইএল" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে), অর্থাৎ উত্তরদাতা নং ১, ভারত সরকারের একটি উদ্যোগ এবং ই. সি. এল হল এর সহায়ক।

খ. ইসিএল-এর একজন কর্মচারী শিবদাস মিত্র ২৬শে মে, ২০১০ তারিখে মৃত্যুবরণ করেন। তিনি আবেদনকারী নং ১, আবেদনকারী নং ২, আবেদনকারী নং ৩ এবং সুমন মিত্রকে রেখে গেছেন, যারা যথাক্রমে মৃতের স্ত্রী, জামাতা, বিবাহিত কন্যা এবং পুত্র। মৃত কর্মচারীর পুত্র, সুমন মিত্র, ভারতের বাইরে থাকেন এবং আবেদনকারী নং ২ এবং ৩ জন ১১ই মে, ২০০৪ সাল থেকে বিবাহিত।

গ. আবেদনকারী নং ১, অর্থাৎ মৃত কর্মচারীর স্ত্রী ১৮ নভেম্বর, ২০১০ তারিখের চিঠির মাধ্যমে ECL-এর সামনে আবেদনকারী নং ২-এর সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদন করেছিলেন। উক্ত চিঠিতে বলা হয়েছে যে মৃত কর্মচারী পরিবারের একমাত্র উপার্জনক্ষম সদস্য ছিলেন এবং আবেদনকারী নং ২, অর্থাৎ জামাতা একজন নির্ভরশীল ছিলেন।

ঘ. ইসিএল উল্লিখিত নং চিঠি এইসিএল/পি৬৭ইএনসিএল/পিএবংআইআর/০১১/৬৯৪ তারিখ ১৮ জানুয়ারী, ২০১১, আবেদনকারী নং ২-এর সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদনকারী নং ১-এর আবেদন প্রত্যাখ্যান করেছে। আবেদনকারী নং ১ ইসিএল-এর কাছে ২১ মার্চ, ২০১১ তারিখের চিঠির মাধ্যমে নিজের জন্য সমবেদনামূলক নিয়োগের জন্য আরেকটি আবেদন করেছিলেন, যা ইসিএল দ্বারা দুইবার প্রত্যাখ্যান করা হয়েছিল, ৭ এপ্রিল, ২০১১ এবং ২৩ নভেম্বর, ২০১১ তারিখের চিঠিগুলির মাধ্যমে। ইসিএল আবেদনকারীর এই ধরনের প্রার্থনা প্রত্যাখ্যান করেছে নং ১ এই ভিত্তিতে যে তিনি ক্লজ ৯.৫.০ এর অধীনে নির্ভরশীল মহিলার চাকরির জন্য প্রয়োজনীয় ৪৫ বছর বয়সসীমা অতিক্রম করেছেন (ii) এনসিডাবলুএ-VI এর এনসিডাবলুএ VI-এর ক্লজ ৯.৫.০(ii) এ উল্লিখিত চাকরির পরিবর্তে রক্ষণাবেক্ষণ ভাতা/মনিটার ক্ষতিপূরণের জন্য আবেদন করার জন্য ৭ এপ্রিল, ২০১১ তারিখের ইসিএল-এর মাধ্যমে তাকে পরামর্শ দেওয়া হয়েছিল।

ঙ. আবেদনকারী নং ১, ২৫ এপ্রিল, ২০১১ তারিখের এই ধরনের প্রত্যাখ্যানের মাধ্যমে চিঠির জবাব দিয়েছেন, যেখানে তিনি অভিযোগ করেছেন যে তিনি ৪৫ বছর বয়সের সীমা অতিক্রম করেননি এবং তিনি চাকরির পরিবর্তে রক্ষণাবেক্ষণ ভাতা/আর্থিক ভাতা ক্ষতিপূরণ গ্রহণ করতে সক্ষম নন। তার পরিবারকে টিকিয়ে রাখার জন্য এই পরিমাণ যথেষ্ট হবে না। আবেদনকারী নং ১ এছাড়াও ২৪ ফেব্রুয়ারি, ২০১৪ তারিখে প্রত্যয়নপত্র জমা দিয়েছেন, যেখানে তিনি তার বয়স ৪৩ বছর বলে উল্লেখ করেছেন। ২৮ অক্টোবর, ২০১০ তারিখের শংসাপত্র অনুসারে, পশ্চিমবঙ্গের আইনসভার একজন সদস্য দ্বারা স্বাক্ষরিত, আবেদন নম্বর ১ তার বয়স ৫১ বছর, তার মেয়ে, আবেদন নং ৩-এর বয়স ২৬ বছর এবং আবেদন নং ৩-এর বয়স বলেছে। ১ এর ছেলের বয়স ২৮ বছর তদুপরি, ১০ মে, ২০১১ তারিখের আরেকটি শংসাপত্র, রাজ্য আইনসভার একই সদস্য দ্বারা স্বাক্ষরিত

জানিয়েছে যে আবেদনকারী নং ১-এর বয়স ৪৩ বছর, বিবাহিত কন্যার বয়স ২১ বছর এবং পুত্রের বয়স হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে ২২ বছর।

চ. আবেদনকারী নং ১-এর পুত্র ১০ই মে, ২০১১ তারিখে একটি অনাপত্তি শংসাপত্র জারি করেন, যাতে বলা হয় যে তিনি সহানুভূতিশীল নিয়োগ পেতে আগ্রহী নন এবং পরিবর্তে এই ধরনের নিয়োগ দেওয়ার জন্য প্রার্থনা করেন আবেদনকারী নং ১-কে।

ছ. আবেদনকারী নং ১, ১৭ অক্টোবর, ২০১৪ এবং ২৭ নভেম্বর, ২০১৪ তারিখে আরেকটি আবেদন জমা দেন, যেখানে আবেদনকারী নং ২-এর জন্য ECL-এর আগে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য অনুরোধ করা হয়। ২৭ নভেম্বর, ২০১৪ তারিখের চিঠিতে বলা হয়েছে যে আবেদনকারী নং ২ এবং আবেদনকারী নং ৩, আবেদনকারী নং ১ এবং মৃত কর্মচারীর সাথে একসাথে থাকতেন এবং আবেদনকারী নং ২ তার দুই সন্তান নিয়ে সম্পূর্ণরূপে আবেদনকারী নং ১-এর টার্মিনাল সুবিধা এবং পারিবারিক পেনশন থেকে উদ্ভূত আয়ের উপর নির্ভরশীল ছিলেন। এই অনুরোধটি ECL দ্বারা ১১/১৫ ডিসেম্বর, ২০১৪ তারিখের চিঠির মাধ্যমে প্রত্যাখ্যান করা হয়েছিল। ১১/১৫ ডিসেম্বর, ২০১৪ তারিখের চিঠিতে উল্লেখ করা হয়েছে যে এর আগে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ আবেদনকারী নং ২-এর সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদনও প্রত্যাখ্যান করেছে। উক্ত প্রত্যাখ্যান চিঠিতে একটি পুরানো চিঠির উল্লেখ নং উল্লেখ করা হয়েছে। ১৮ জানুয়ারী, ২০১১ তারিখের ECL/P6&7 INCLINE/P&IR/2011/694, যেখানে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে "যখন প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল থাকে, তখন পরোক্ষ নির্ভরশীলের কার্যকলাপ উত্থাপিত হয় না"। আবেদনকারী নং ১-এর আবেদনকারী নং ২-এর সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদনটি প্রত্যাখ্যান করা হয়েছিল কারণ একই কারণে যে মৃত ব্যক্তির পুত্র (অর্থাৎ প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল) বিদ্যমান ছিল এবং তাই আবেদনকারী নং ২-কে এই ধরনের নিয়োগ দেওয়া যাবে না।

জ. যেহেতু জামাইয়ের চাকরি, অর্থাৎ, আবেদন নং ২ ইসিএল দ্বারা বিবেচিত হয়নি, তাই আবেদন নং ১, ২৪ ডিসেম্বর, ২০১৪ এবং ১৬ জানুয়ারী, ২০১৫ তারিখে উত্তরদাতা কর্তৃপক্ষের সামনে সমবেদনা চেয়ে আরও উপস্থাপনা করেছেন আবেদনকারী নং ৩ (অর্থাৎ বিবাহিত কন্যা) নিয়োগ। উত্তরদাতা কর্তৃপক্ষ এই ধরনের অনুরোধ ভিডিও প্রত্য্যখ্যান করেছে রেফারেন্স নং একেএনটি/পিএবংআইআর/১৩/৪৮৩৭ তারিখ ২৯ জানুয়ারী, ২০১৫, উল্লেখ করে যে খনি আইন, ১৯৫২ এবং খনি বিধি অনুসারে কিছু নিষেধাজ্ঞা রয়েছে কিছু জায়গায় মহিলা কর্মচারীদের মোতায়ন এবং কিছু বিধিনিষেধও নারী নির্ভরশীলদের কর্মসংস্থানের প্রস্তাব দেওয়া এবং সর্বোপরি রয়েছে এনসিডবলুএ -VI অনুযায়ী বিবাহিত কন্যাকে চাকরি দেওয়ার কোনও বিধান নেই।

ঝ. উক্ত আদেশে ক্ষুব্ধ হয়ে আবেদনকারীরা এই হাইকোর্টের সমন্বিত বেঞ্চে আবেদনকারী নং ২ বা আবেদনকারী নং ৩-এর সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য ২০১৫ সালের ডব্লিউ. পি. নং ৩০৬-এ একটি রিট আবেদন দায়ের করেন। বিদ্বান বিচারক ২০১৭ সালের ১০ই মার্চ একটি আদেশ জারি করেন, যাতে আবেদনকারীদের শুনানি করার জন্য কোল ইন্ডিয়া লিমিটেডের চেয়ারম্যানকে (এরপরে "চেয়ারম্যান, সিআইএল" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) নির্দেশ সহ ২৯শে জানুয়ারী, ২০১৫-এর আদেশটি বাতিল করে দেওয়া হয়। কিছু প্রাসঙ্গিক বিষয় বিবেচনা করার পরে যুক্তিযুক্ত আদেশ যা

২৯শে জানুয়ারী, ২০১০৫ তারিখের ই. সি. এল-এর আদেশে বিবেচনা করা হয়নি। তারিখের বিদ্বান বিচারকের আদেশের প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি মার্চ ১০, ২০১৭, নীচে পুনরায় বর্ণনা করা হয়েছেঃ

"..... এই ক্ষেত্রে মেয়ে বা জামাইকে চাকরি দেওয়ার আগে কিছু বাস্তবিক বিষয় তদন্ত করতে হবে। প্রথমত, ছেলের সাথে যোগাযোগ করতে হবে এবং এটা উড়িয়ে দিতে হবে যে সে নিয়োগে আগ্রহী নয়।

দ্বিতীয়ত, বিবাহিত মেয়ের আয়, তার স্বামীর আয় সহ, তদন্ত করতে হবে। এটি নিশ্চিত করতে হবে যে মেয়ে এবং/অথবা জামাই তাদের জীবিকার জন্য মৃত ব্যক্তির উপর সম্পূর্ণরূপে নির্ভরশীল ছিলেন কিনা এবং তাদের নিজস্ব কোনও উল্লেখযোগ্য আয় ছিল না।

এই তথ্যের ভিত্তিতে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে, দ্বিতীয় এবং তৃতীয় আবেদনকারীর চাকরির আবেদন বিবেচনা করতে হবে।"

ঞ. CIL, অর্থাৎ বিবাদী নং ১ এবং ECL পৃথক পর্যালোচনা পছন্দ করেছে। বিজ্ঞ একক বিচারকের ১০ মার্চ, ২০১৭ তারিখের আদেশের বিরুদ্ধে আবেদনগুলি যেখানে ECL কর্তৃক দাখিল করা পুনর্বিবেচনার আবেদনটি খারিজ করা হয়েছিল এবং বিবাদী নং ১ এর দাখিল করা পুনর্বিবেচনার আবেদনটি সংশোধন করে নিষ্পত্তি করা হয়েছিল যে বিবেচনাটি CIL-এর চেয়ারম্যানের পরিবর্তে বিবাদী নং ৪, অর্থাৎ চেয়ারম্যান-সহ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক, ECL-কে করতে হবে।

ট. অবশেষে, ইসিএল-এর পরিচালক (কর্মী), ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮ তারিখে আপত্তিকর আদেশ জারি করেন, যেখানে আবেদনকারীদের দাবি প্রত্যাখ্যান করা হয়। আপত্তিকর আদেশে প্রত্যাখ্যানের অনেক কারণ উল্লেখ করা হয়েছে

সহানুভূতিশীল নিয়োগের মধ্যে রয়েছে যে আবেদনকারী নং ১ আর্থিক ক্ষতিপূরণ গ্রহণ করেননি, পুত্রকে পিএইচডি করার পর সুইডেনে নিযুক্ত করা হয়েছিল, তাই একজন প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল ব্যক্তিকে বিবেচনার জন্য উপলব্ধ ছিল এবং আবেদনকারীদের জমা দেওয়া ভোটার কার্ডগুলি দেখায় যে আবেদনকারী নং ২ এবং ৩ মৃত ব্যক্তির সাথে বসবাস করেননি। ইসিএল-এর পরিচালক (কর্মী), আবেদনকারী নং ২-এর পৈতৃক সম্পত্তি থেকে আয়ও উল্লেখ করেছেন যেখানে তিনি ২০১৬-১৭ সালের জন্য ভারতীয় জীবন বীমা কর্পোরেশনের সিএমএস ক্লাব সদস্য ছিলেন। ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮ তারিখের বাতিল আদেশে বলা হয়েছে যে আবেদনকারীরা "পরীক্ষার হাতে আসেননি এবং সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিধান পূরণ করার জন্য "অপ্রকাশিত প্রমাণ উপস্থাপন করতে" ব্যর্থ হয়েছেন।

ঠ. উক্ত আপত্তিকর আদেশের বিরুদ্ধে, আবেদনকারী নং ১, ৩ মার্চ, ২০১৮ তারিখের চিঠির মাধ্যমে বিবাদী নং ৪, অর্থাৎ চেয়ারম্যান-কাম-ব্যবস্থাপনা পরিচালক, ইসিএল-এর কাছে আরেকটি আপিল দায়ের করেন। বিবাদী কর্তৃপক্ষ এই ধরনের চিঠির কোনও জবাব দেননি।

ড. উপরোক্ত নিষ্ক্রিয়তার কারণে সংক্ষুব্ধ হয়ে, আবেদনকারীরা ভারতের সংবিধানের ২২৬ অনুচ্ছেদের অধীনে এই আদালতের সামনে তাৎক্ষণিক রিট পিটিশন দাখিল করেছেন।

বিষয়বস্তু/বিবাদ:-

৩. আবেদনকারীদের আইনজীবী নিম্নলিখিত জমা দিয়েছেনঃ

ক. আবেদনকারীরা জমা দিয়েছেন যে বিতর্কিত আদেশটি তারিখের ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮ শুধুমাত্র আবেদনকারী নং ২-এর আবেদন বিবেচনা করে এবং বিবাহিত কন্যার যোগ্যতা সম্পর্কে কিছুই বলেনি যদিও ১০ই মার্চ, ২০১৭ তারিখের এই হাইকোর্টের একটি সমন্বিত বেঞ্চের আদেশে বিশেষভাবে বলা হয়েছে যে তার আবেদনটি ইসিএল দ্বারা বিবেচনা করা উচিত এবং এর উপর ভিত্তি করে পর্যালোচনা আবেদনটি এই ধরনের একটি প্রশ্ন খারিজ করা হয়েছিল।

খ. এটি জমা দেওয়া হয়েছে যে আবেদনকারী নম্বর ২ এবং ৩ এখনও বেকার এবং আবেদনকারী নম্বর ১-এর সাথে বসবাস করতেন যেখানে কখনও কখনও আবেদনকারী নম্বর ২ তাঁর বৃদ্ধ মায়ের সাথে খন্দ্রা গ্রামে থাকতেন, কারণ এটি তাঁর পিতামাতার বাড়ি। আবেদনকারীরা যুক্তি দেখিয়েছেন যে এই দুটি স্থানই রানীগঞ্জ এবং একই নির্বাচনী এলাকার মধ্যে রয়েছে। এই দুটি জায়গার মধ্যে দূরত্ব মোটরসাইকেলের মাধ্যমে ১৫ মিনিট।

গ. আবেদনকারীরা যুক্তি দিয়েছেন যে আবেদনকারী নং ২, যিনি মৃত ব্যক্তির জামাতা, তিনি মৃত ব্যক্তির সাথে ঘর জামাই (অর্থাৎ গৃহপালিত জামাই) হিসেবে বসবাস করছিলেন এবং বর্তমানে LIC কমিশন ছাড়া তার আর কোন আয় নেই।

ঘ. আবেদনকারী নং ২-এর ২০১৬-১৭ সালের সিএমএস ক্লাবের সদস্যপদ থেকে বোঝা যায় না যে তিনি উল্লেখযোগ্য আয় করেছেন এবং পারিবারিক সম্পত্তি বাস্তবে আয় নয়।

ঙ. আবেদনকারীরা এই দাবি প্রত্যাখ্যান করে যে তারা আবেদনকারী নং ১,২ এবং ৩-এর বয়সের তুলনায় উত্তরদাতা কর্তৃপক্ষের কাছে মিথ্যা তথ্য জমা দিয়েছে। পরিবর্তে তারা উত্তরদাতাদের উদ্দেশ্য নিয়ে প্রশ্ন করে যে কেন তারা এই কথিত ২০১৪ সালেই বানানো হয়েছে -এর উপর আলোকপাত করেনি।

চ. আবেদনকারীদের যুক্তি হলো, NCWA-VI এর ধারা 9.3.3-এ 'অবিবাহিত' মামলার 'কন্যা' শব্দটি অসাংবিধানিক কারণ এটি ভারতের সংবিধানের ধারা 14 এবং 15-এর লঙ্ঘন, যেমনটি ছত্তিশগড় হাইকোর্টের একক বিচারক বেঞ্চে আশা পাণ্ডে বনাম কোল ইন্ডিয়া লিমিটেড এবং অন্যান্যরা মামলায় (2016) 3 CGLJ 98-এ রিপোর্ট করা হয়েছিল এবং সুপ্রিম কোর্ট 1996 (2) SCC 380-এ রিপোর্ট করা সবিতা সামবেদী এবং আরেকজন বনাম ভারত ইউনিয়ন মামলায় রায় দিয়েছে যে, "একজন ছেলে ততক্ষণ পর্যন্ত ছেলেই থাকে যতক্ষণ না সে স্ত্রী পায়, একজন মেয়ে সারা জীবন কন্যাই থাকে"। অধিকন্তু, আবেদনকারীরা হিন্দু উত্তরাধিকার আইন, 1956 এবং সাধারণ হিন্দু রীতিনীতির উদ্ভূতি দিয়ে বলেছেন যে বিবাহিত মেয়েরা কীভাবে অবিবাহিত মেয়ের সমান। আবেদনকারীরা ভারতীয় সংবিধানের ২(খ), ২(গ), ১৩, ১৫ এবং ২১ অনুচ্ছেদ বিবেচনা করেছেন যেখানে বলা হয়েছে যে বিবাহিত এবং অবিবাহিত কন্যাদেরও পুত্রদের সমান অধিকার প্রদান করা হয়েছে। ভারতের সংবিধানের ৩৯ক অনুচ্ছেদও এই আদালতের সামনে নারীদের সমান অধিকারের কথা উল্লেখ করে উপস্থাপন করা হয়েছে। তাদের যুক্তি আরও স্পষ্ট করার জন্য, আবেদনকারীরা দাখিল করেছেন যে ১৯৭৯ সালে জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ কর্তৃক গৃহীত নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণ সংক্রান্ত কনভেনশন (এরপর থেকে "CEDAW" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) সমান কর্মসংস্থানের সুযোগের অধিকারকে সমর্থন করে।

ছ. আবেদনকারীদের আইনজীবী ইস্টার্ন কোলফিল্ড লিমিটেড এবং অন্যান্যরা বনাম আনারি দেবী ও অন্যান্যরা (২০১৪ সালের এ. পি. ও. নং ১০১ এবং ২০১৪ এস. সি. সি অনলাইন ক্যাল ১৪৩১৯)-এর অপ্রকাশিত রায়ের উদ্ধৃতি দিয়ে যুক্তি দেখান যে জামাইকে নির্ভরশীল হিসাবে সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়া যেতে পারে। অবশেষে, আবেদনকারীরা সুভদ্রা বনাম কয়লা মন্ত্রক ও আরেকজন (২০১৮) ১১ এস. সি. সি ২০১-তে রিপোর্ট করেছেন যে এন. সি. ডব্লিউ. এ পক্ষগুলির দ্বারা সম্মত একটি প্রকল্প দ্বারা পরিচালিত হয় এবং যা দ্বিপক্ষীয় চুক্তির অংশ হয়ে উঠেছে এবং তাই সহানুভূতিশীল নিয়োগ কর্মরত অবস্থায় মৃত বিভাগের অধীনে একটি অধিকারের বিষয়। এটিও জমা দেওয়া হয়েছিল যে ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড ও অন্যান্যরা বনাম করুণা রানী লাহা ও অন্যান্যরা - ২০১৮ সালে রিপোর্ট করা হয়েছে (২) ক্যাল এলজে ২১৯- এ সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য এই ধরনের অধিকার আরও প্রতিষ্ঠিত হয়েছে।

জ. আবেদনকারীরা বিবাদীদের এই যুক্তিরও জবাব দিয়েছেন যে, তাৎক্ষণিক রিট আবেদনটি রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য নয় কারণ এটি আবেদনের পক্ষ হিসেবে ট্রেড ইউনিয়নগুলিকে বাধাগ্রস্ত করে না, যেখানে এই ধরনের ট্রেড ইউনিয়নগুলি NCWA-এর স্মারকলিপি/নিষ্পত্তির পক্ষ। আবেদনকারীরা যুক্তি দিয়েছেন যে, তাৎক্ষণিক রিট আবেদনের জন্য ট্রেড ইউনিয়নগুলি প্রয়োজনীয় বা উপযুক্ত পক্ষ নয় এবং তাই এটি বিবাদীদের অভিযোগ অনুসারে পক্ষগুলির যোগদান না করার ঘটনা নয়।

বা. পরিশেষে, আবেদনকারীরা যুক্তি দেখান যে এন. সি. ডব্লিউ. VI-এর ধারা ৯.৩-এর অধীনে, প্রত্যক্ষ নির্ভরশীলদের মৃত ব্যক্তির আবাসিক অবস্থা বা আর্থিক নির্ভরতা প্রমাণ করার প্রয়োজন নেই, যেখানে পরোক্ষ নির্ভরশীলদের অবশ্যই একই প্রমাণ করতে হবে। নির্ভরশীলদের দুটি বিভাগের মধ্যে এই ধরনের পার্থক্য হল সমস্যা, যেখানে একজন বিবাহিত কন্যাকেও অবশ্যই সরাসরি নির্ভরশীল যেমন স্ত্রী, -এর আওতায় বিবেচনা করতে হবে অবিবাহিত কন্যা, পুত্র এবং আইনত দত্তক পুত্র।

৪. উত্তরদাতাদের কৌঁসুলি নিম্নলিখিত জমা দিয়েছেনঃ

ক. বিবাদীরা যুক্তি দিয়েছেন যে NCWA ব্যবস্থাপনা এবং ভারতীয় খনি শ্রমিক ফেডারেশন, হিন্দ মজদুর সভা, ভারতীয় মজদুর সংঘ, ভারতীয় ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র, ভারতীয় জাতীয় খনি ফেডারেশনের মতো শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের দ্বারা এবং তাদের মধ্যে প্রস্তুত করা হয় কিন্তু আবেদনকারীরা এই ধরনের ট্রেড ইউনিয়নগুলিকে রিট পিটিশনের পক্ষ করেনি এবং তাই তাৎক্ষণিক রিট পিটিশনটি রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য নয়।

খ. বিবাদীরা দাখিল করেছেন যে আবেদনকারীরা ১৬ আগস্ট, ২০১২ এবং ২৫ এপ্রিল, ২০১১ তারিখের চিঠিগুলি গোপন করেছেন যেখানে আবেদনকারী নং ১ উল্লেখ করেছেন যে তার বয়স যথাক্রমে ৫৩ বছর এবং ৪৫ বছর। অধিকন্তু, আবেদনকারী নং ১ দ্বারা পূরণ করা ১০ মে, ২০১১ এবং ২৮ অক্টোবর, ২০১০ তারিখের প্রত্যয়ন ফর্মগুলিতে উল্লেখ রয়েছে যে তার বয়স ৪৩ বছর।

গ. উত্তরদাতারা আরও জমা দিয়েছেন যে আবেদনকারী নং ১, ২৮শে অক্টোবর, ২০১০ এবং ১০ই মে, ২০১১ তারিখে বিধানসভার একই সদস্যের স্বাক্ষরিত দুটি নির্ভরশীল শংসাপত্র প্রদান করেছে যেখানে আবেদনকারীদের বয়স পরিবর্তন করা হয়েছে। ২৮শে অক্টোবর, ২০১০ তারিখের নির্ভরশীল শংসাপত্রে বলা হয়েছে যে আবেদনকারী নং ১,২৩ এবং পুত্রের বয়স যথাক্রমে ৯৫১,৩০,২৬ এবং ২৮ বছর। বিকল্পভাবে, ১০ই মে, ২০১১ তারিখের নির্ভরশীল শংসাপত্রে বলা হয়েছে যে আবেদনকারী নং ১,৩ এবং পুত্রের বয়স ছিল যথাক্রমে ৪৩,৩০,২০ এবং ২২ বছর।

ঘ. বিবাদীরা দাখিল করেছেন যে, মৃত কর্মচারীর ছেলের ১০ মে, ২০১১ তারিখের অনাপত্তিপত্রে কেবল আবেদনকারী নং ১-কে সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়ার কথা বলা হয়েছে, আবেদনকারী নং ২ বা ৩ সহ অন্য কাউকে নয়।

ঙ. বিবাদীদের আইনজীবী যুক্তি দিয়েছেন যে NCWA-VI অনুসারে, সহানুভূতিশীল চাকরি প্রদানের জন্য বয়সের সীমাবদ্ধতা রয়েছে, তাই বিবাদী কর্তৃপক্ষ যথাযথভাবে আবেদনকারী নং ১ কে চাকরির পরিবর্তে মাসিক আর্থিক নগদ ক্ষতিপূরণ (এখন থেকে "MMCC" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) আবেদন করার পরামর্শ দিয়েছেন। এই ধরনের MMCC-এর জন্য আবেদন করার পরিবর্তে, আবেদনকারী নং ১ তার বয়স, শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং আবেদনকারী নং ২-এর মাসিক আয় ৫০,০০০/- টাকা (মাত্র পঞ্চাশ হাজার টাকা) সম্পর্কে বিবাদীদের প্রতারণা করেছেন। অধিকন্তু,

আবেদনকারীরা প্রকাশ করেননি যে আবেদনকারী নম্বর ২ এবং ৩ বসবাস করেন না মৃত কর্মচারী এবং আবেদনকারী নং ১-এর সাথে।

চ. উত্তরদাতারা বলেছেন যে, (২০১৮) ১ ক্যাল এলটি ৪৩৬, (২০১৮) ২ ক্যাল এলজে ১ এবং (২০১৯) ২ সিএইচএন ৬৬২ (এলবি)-তে রিপোর্ট করা পুতুল রবিদাস বনাম ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড ও অন্যান্যরা-এ এই হাইকোর্টের পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চ বলেছে যে এনসিডব্লিউএ-র অধীনে উল্লিখিত বিধানগুলির থেকে কোনও বিচ্যুতি হতে পারে না এবং এই ধরনের একটি অনুসন্ধান ছিল বিশেষ অনুমতি পিটিশনে সুপ্রিম কোর্ট দ্বারা নিশ্চিত করা হয়েছে।

ছ. এটি ছিল উত্তরদাতাদের যুক্তি যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ নিয়োগের উৎস নয়, বা কোনও অধিকারও নয় যা স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়ান এবং অন্যান্যরা বনাম রাজ কুমার (২০১০) ১১ এস. সি. সি ৬৬১-এ রিপোর্ট করেছেন সুপ্রিম কোর্টের রায়ে নির্দিষ্ট করা হয়েছিল।

জ. উত্তরদাতারা উল্লেখ করেছেন যে NCWA-VI এর ধারা 9.3.3 প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষ নির্ভরশীলদের মধ্যে পার্থক্য করে, যেখানে মৃত কর্মচারীর স্ত্রী এবং পুত্র প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল তবে, একজন জামাই একজন পরোক্ষ নির্ভরশীল এবং বিবাহিত কন্যা মোটেও এর আওতাভুক্ত নয়। এই বিষয়টির প্রতি মনোযোগ দেওয়া হয়েছিল যে বিতর্কিত ধারাটিতে বলা হয়েছে "যদি কোনও প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল কর্মসংস্থানের জন্য উপলব্ধ না থাকে" অতএব, একজন জামাই যিনি মৃত ব্যক্তির সাথে থাকেন এবং মৃত ব্যক্তির উপার্জনের উপর প্রায় সম্পূর্ণরূপে নির্ভরশীল তাকে নির্ভরশীল হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে, শুধুমাত্র যদি এই ধরনের নিয়োগের জন্য কোনও প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল উপলব্ধ না থাকে। উত্তরদাতারা যুক্তি দিয়েছেন যে

আবেদনকারী নং ২-এর মতো পরোক্ষ নির্ভরশীলদের প্রশ্নই ওঠে না, কারণ মৃত ব্যক্তির পুত্র প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল এবং তিনি এই ধরনের নিয়োগ পেতে ইচ্ছুক না হলেও, এই সুযোগটি উপলব্ধ। যদিও পুত্র এই নিয়োগ চান না, তবুও এটি তুলে ধরা হয়েছে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ বংশগত অধিকার নয় এবং তাই সহানুভূতিশীল নিয়োগের দাবি ত্যাগ করা পরিবারের অন্য সদস্যদের তাদের পরিবর্তে এটি পাওয়ার অধিকার দেয় না। অতিরিক্তভাবে, আইনজীবী যুক্তি দিয়েছেন যে আবেদনকারী নং ২-এর ভোটার কার্ডের মাধ্যমে প্রমাণিত হিসাবে মৃত ব্যক্তির সাথে বসবাস করেন না এবং তিনি দেখাতে পারেন না যে তিনি মৃত ব্যক্তির উপর সম্পূর্ণ নির্ভরশীল ছিলেন কারণ তিনি একজন এলআইসি কর্মচারী যিনি প্রতি মাসে ৫০,০০০/- (মাত্র পঞ্চাশ হাজার টাকা) বেতন পান।

৪. বিবাহিত কন্যার, অর্থাৎ আবেদনকারী নং ৩-এর বিষয়ে, বিবাদীরা দাখিল করেছেন যে তিনি তার স্বামীর উপার্জনের উপর নির্ভরশীল, অর্থাৎ আবেদনকারী নং ২-এর আয় যথেষ্ট। আবেদনকারী নং ২-এর মোট আয়ের হিসাব LIC, India-এর উখরা শাখা অফিসের শাখা ব্যবস্থাপক দ্বারা সরবরাহ করা হয়েছে যেখানে বলা হয়েছে যে আবেদনকারী নং ২ ২০১৭-১৮ অর্থবছরের জন্য ৬,৬৮,০৭১/- টাকা ছয় লক্ষ আটষট্টি হাজার একাত্তর টাকা মাত্র) উপার্জন করেছেন। অধিকন্তু, NCWA-VI-এর ধারা ৯.৩.৩-এ 'বিবাহিত কন্যা' -কে একজন কর্মচারীর সম্ভাব্য নির্ভরশীল হিসেবে উল্লেখ করা হয়নি এবং তাই, সহানুভূতিশীল নিয়োগের নিয়মের কঠোর ব্যাখ্যা বিবাহিত কন্যাকে এই ধরনের চাকরির জন্য বিবেচনা করার অনুমতি দেয় না। এই যুক্তি প্রমাণ করার জন্য,

২০১৩ সালের ২ সিএইচএন ৫৭৬ এবং (২০১৩) ২ সিএইচএল এলটি ৪৬৩-এ রিপোর্ট করা দুর্গাপুর প্রজেক্ট লিমিটেড ও অন্যান্যরা বনাম কুমারী পূর্ণিমা ভূট ও আরেকজন-কে উত্তরদাতারা উপস্থাপন করেছেন যেখানে এই হাইকোর্টের একটি ডিভিশন বেঞ্চ বলেছে যে একজন বিবাহিত মেয়ে সহানুভূতিশীল দাবি করতে পারে না অধিকারের বিষয় হিসাবে নিয়োগ।

ঞ. উত্তরদাতারা যুক্তি দেখিয়েছেন যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ কোনও অধিকারের বিষয় নয়, যেমনটি **ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড বনাম অনিল বদিয়াকার ও অন্যান্যরা** সুপ্রিম কোর্টের রায়ে পুনরাবৃত্তি করেছেন। (২০০৯) ১৩ এস. সি. সি ১১২-এ রিপোর্ট করা হয়েছে যে এই ধরনের নিয়োগ ১২ বছর পর দেওয়া যাবে না। উপরন্তু, সরাসরি নির্ভরশীলদের সহানুভূতিশীল নিয়োগের ক্ষেত্রেও নির্ভরতা দেখাতে হবে তা প্রমাণ করার জন্য, উত্তরদাতারা **প্রিয়াঙ্কা ঘোষ বনাম সাউথ ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড ও অন্যান্যরা (ডব্লিউ. পি. এ ২০২২ সালের ২২৩২৭)** মামলায় এই হাইকোর্টের একটি সমন্বিত বেঞ্চের অপ্রকাশিত রায় জমা দিয়েছেন। যেখানে বিদ্বান একক বিচারক রায় দিয়েছিলেন যে কোনও ব্যক্তি সহানুভূতিশীল মৃত কর্মচারীর উপর সরাসরি নির্ভরশীল হওয়ার ক্ষেত্রেও নির্ভরতা সম্পর্কিত তদন্তের প্রয়োজন ছিল অ্যাপয়েন্টমেন্ট।

ট. অবশেষে, উত্তরদাতারা যুক্তি দিয়েছেন যে এই হাইকোর্টের একটি ডিভিশন বেঞ্চের রায় অনুযায়ী তাদের আচরণের উপর নির্ভরশীলদের সহানুভূতিশীল নিয়োগের অনুরোধ প্রত্যাখ্যান করা হয়েছে বাবুলাল মাজিহি বনাম ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড অন্যান্যরা

রিপোর্ট করা হয়েছে (২০১২) ৩ সিএইচএন ৪৭৪। বিবেচনা করে যে আবেদনকারীরা আছে পরিষ্কার হাত নিয়ে না আসা – সহানুভূতিশীল নিয়োগ, বরং শুধুমাত্র লোভের কারণে একই পেতে চান, প্রয়োজনের পরিবর্তে, এই আদালতের কাছে প্রার্থনা করা হয় যে তাৎক্ষণিক রিট আবেদন খারিজ করা হবে।

পর্যবেক্ষণ এবং বিশ্লেষণ:

৫. এই আদালত পক্ষগুলির দ্বারা উপস্থাপিত বিষয়গুলি বিবেচনা করার আগে এটি এন. সি. ডব্লিউ. এ-৬-এর প্রাসঙ্গিক ধারাগুলি নির্দিষ্ট করার জন্য প্রাসঙ্গিক। প্রাসঙ্গিক ধারাগুলি নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছে:

"৯.৩.০ নির্ভরশীলদের কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা

৯.৩.১ স্থায়ীভাবে অক্ষম এবং যারা চাকরিরত অবস্থায় মারা যায় তাদের উপর নির্ভরশীল একজনকে কর্মসংস্থান প্রদান করা হবে। বিধান নিম্নরূপ বাস্তবায়ন করা হবে।

৯.৩.২ চাকরিতে থাকাকালীন মারা যাওয়া শ্রমিকের উপর নির্ভরশীল একজনকে কর্মসংস্থান।

মহিলা নির্ভরশীলদের ক্ষেত্রে, তাদের কর্মসংস্থান/আর্থিক ক্ষতিপূরণ প্রদান অনুচ্ছেদ 9.5.0 দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হবে।

৯.৩.৩ এই উদ্দেশ্যে নির্ভরশীল বলতে স্ত্রী/স্বামীকে বোঝায় (যেমনটি প্রযোজ্য)। অবিবাহিত কন্যা, পুত্র এবং আইনত দত্তক পুত্র। যদি এই ধরনের কোনও সরাসরি নির্ভরশীল ব্যক্তি চাকরির জন্য উপলব্ধ না থাকে, তাহলে মৃত ব্যক্তির সাথে বসবাসকারী এবং মৃত ব্যক্তির উপার্জনের উপর প্রায় সম্পূর্ণরূপে নির্ভরশীল ভাই, বিধবা কন্যা/বিধবা পুত্রবধূ বা জামাইকে মৃত ব্যক্তির নির্ভরশীল হিসেবে বিবেচনা করা যেতে পারে।

৯.৩.৪ কর্মসংস্থানের জন্য বিবেচিত নির্ভরশীলদের 'শারীরিকভাবে সুস্থ এবং কর্মসংস্থানের জন্য উপযুক্ত' হতে হবে এবং তাদের বয়স ৩৫ বছরের বেশি হবে না, তবে শর্ত থাকে যে, নারী স্বামী/স্ত্রীর কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৯.৫.০ ধারায় বর্ণিত ৪৫ বছর হবে। পুরুষ স্বামী/স্ত্রীর ক্ষেত্রে, কর্মসংস্থানের বিধানের ক্ষেত্রে কোনও বয়সসীমা থাকবে না।

৯.৫.০ মহিলাদের কর্মসংস্থান/আর্থিক ক্ষতিপূরণ নির্ভরশীল

চাকরিতে থাকাকালীন মারা যাওয়া এবং উপরের ধারা ৯.৪.০ অনুসারে চিকিৎসাগতভাবে অযোগ্য ঘোষিত শ্রমিকদের উপর নির্ভরশীল মহিলাদের কর্মসংস্থান/আর্থিক ক্ষতিপূরণের বিধান নিম্নরূপ নিয়ন্ত্রিত হবে:

(i) খনি দুর্ঘটনার কারণে মৃত্যুর ক্ষেত্রে, মহিলা নির্ভরশীলদের প্রতি মাসে ৪,০০০/- টাকা বা আর্থিক ক্ষতিপূরণ গ্রহণ করার বিকল্প থাকবে তার বয়স নির্বিশেষে কর্মসংস্থান।

(ii) খনি দুর্ঘটনা এবং ধারা ৯.৪.০ এর অধীনে চিকিৎসাগত অক্ষমতা ব্যতীত অন্য কোনও কারণে মৃত্যু/সম্পূর্ণ স্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে, যদি মহিলা নির্ভরশীল ব্যক্তির বয়স ৪৫ বছরের কম হয়, তাহলে তার কাছে প্রতি মাসে ৩,০০০ টাকা আর্থিক ক্ষতিপূরণ গ্রহণ করার অথবা কর্মসংস্থানের বিকল্প থাকবে।

যদি মহিলা নির্ভরশীল ব্যক্তির বয়স ৪৫ বছরের বেশি হয়, তাহলে তিনি কেবল আর্থিক ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকারী হবেন, কর্মসংস্থানের অধিকারী হবেন না।

৬. আমি পক্ষগুলির পক্ষ থেকে বিদ্বান পরামর্শদাতাদের উপস্থিত হতে শুনেছি এবং নথিতে থাকা উপকরণগুলি পর্যবেক্ষণ করেছি। চারটি বিষয় রয়েছে যা এসেছে এই আদালতের সামনে যা নীচে তালিকাভুক্ত করা হয়েছে:

(i) ইস্যু নং ১: সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি কিনা ন্যস্ত অধিকার।

(ii) ২য় সংখ্যা: এন. সি. ডব্লিউ. এ-৬-এর ৯.৩ ধারা অনুযায়ী 'বিবাহিত' এবং 'অবিবাহিত' কন্যার মধ্যে পার্থক্য কি ক্ষমতার বাইরে এবং -এর ১৪ ও ১৫ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন কিনা ভারতের সংবিধান।

(iii) সংখ্যা ৩: সরাসরি নির্ভরশীলদেরও দেখাতে হবে কি না এন. সি. ডব্লিউ. এ-৬-এর ৯.৩.৩ ধারার অধীনে নির্ভরতা।

(iv) ইস্যু নং ৪: আবেদনকারী নং ২ এবং ৩ হতে পারে কি না সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচিত।

৭. আমি এখন উপরে উল্লিখিত প্রতিটি বিষয় বিস্তারিতভাবে বিবেচনা করব এবং নিম্নলিখিত প্রাসঙ্গিক আইনগত বিষয়গুলি তুলে ধরব।

ইস্যু নং ১: সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি স্বার্থান্বেষী অধিকার কিনা

৮. আবেদনকারীরা যুক্তি দেখিয়েছেন যে সহানুভূতিশীল ভিত্তিতে কর্মসংস্থান এন. সি. ডব্লিউ. এ-র অধীনে একটি স্বার্থান্বেষী অধিকার কারণ এটি একটি প্রকল্প দ্বারা পরিচালিত হয় এই ধরনের যুক্তির সমর্থনে আবেদনকারীরা জমা দিয়েছেন

সুভদ্রা বনাম কয়লা মন্ত্রক ও অন্যান্যরা (উপরে) মামলায় সুপ্রিম কোর্টের রায় এবং ইস্টার্ন কোল ফিল্ডস লিমিটেড ও অন্যান্যরা বনাম করুণা রানী লাহা ও অন্যান্যরা (উপরে) মামলার রায়। বিকল্পভাবে, উত্তরদাতারা যুক্তি দেখিয়েছেন যে ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড বনাম অনিল বদিয়াকর ও অন্যান্যরা (উপরে) মামলায় সুপ্রিম কোর্ট বলেছে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি স্বার্থাশ্বেষী অধিকার নয়, বরং সাধারণের ব্যতিক্রম কর্মসংস্থানের নিয়ম।

৯. সুভদ্রা বনাম কয়লা মন্ত্রক ও আরেকজন (উপরে উল্লিখিত) মামলায় একজন নির্ভরশীল স্ত্রী এন. সি. ডব্লিউ. এ-র ৯.৫ ধারা অনুযায়ী আর্থিক ক্ষতিপূরণ গ্রহণের পরিবর্তে সহানুভূতিশীল নিয়োগ চেয়েছিলেন। পরে তিনি তাঁর পরিবর্তে তাঁর অপ্ৰাপ্তবয়স্ক পুত্রকে এই ধরনের সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়ার জন্য বলেছিলেন, তার প্রাপ্তবয়স্ক হওয়ার পরে। এই আদালত আবেদনকারীদের যুক্তিতে কোনও যোগ্যতা খুঁজে পায় না যে পূর্বোক্ত রায়ে বলা হয়েছে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি স্বার্থাশ্বেষী অধিকার, বরং এটি কেবল জোর দেওয়া হয়েছে যে এই ক্ষেত্রে সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি প্রকল্প দ্বারা পরিচালিত হয়েছিল এবং এই জাতীয় প্রকল্পের নিয়মগুলি কোনও বিবেচনার জন্য কোনও জায়গা দেয় না। প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদ পূর্বোক্ত রায়ের নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছে:

৫. উত্তরদাতা ২ সংস্থার বিদ্বান কৌঁসুলি কানাড়া ব্যাঙ্ক বনাম এম মহেশ কুমার [কানাড়া ব্যাঙ্ক বনাম এম মহেশ কুমার, (২০১৫) ৭ এসসিসি ৪১২: (২০১৫) ২ এসসিসি (এল এবং এস) ৫৩৯/মামলায় এই আদালতের সিদ্ধান্তের দিকে আমাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করেছেন এবং বলেছেন যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ অধিকারের বিষয় নয় এবং নিয়োগকর্তার কাছে একটি বিচক্ষণতা উপলব্ধ রয়েছে। আমাদের কোনও নেই স্থির অবস্থানের সাথে ঝগড়া করুন, তবে তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে

যে কোনও বিধিবদ্ধ নির্দেশিকা দ্বারা পরিচালিত বিবেচনার ভিত্তিতে সহানুভূতিশীল নিয়োগের ক্ষেত্রে। এটি একটি প্রকল্প দ্বারা পরিচালিত হয়, যা পক্ষগুলির দ্বারা সম্মত হয় এবং যা দ্বিপক্ষীয় চুক্তির অংশ হয়ে উঠেছে। চুক্তির শর্তাবলী খুব নির্দিষ্ট এবং কোনও বিবেচনার জন্য কোনও জায়গা দেয় না।

[জোর দেওয়া হয়েছে]

১০. যেহেতু পূর্বোক্ত রায়টি কখনও বলে না বা বোঝায় না যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি স্বার্থান্বেষী অধিকার, এর যুক্তি আবেদনকারীরা প্রত্যাখ্যাত।

১১. এই আদালত এখন সুপ্রিম কোর্ট কর্তৃক নির্ধারিত সহানুভূতিশীল নিয়োগ সম্পর্কিত আইন এবং এই আদালতের রায়গুলি বিবেচনা করবে যা বিশেষভাবে বলে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ একটি স্বার্থান্বেষী অধিকার নয়, বরং সাধারণ নিয়মের বিরুদ্ধে খোদাই করা একটি ব্যতিক্রম যোগ্যতা-ভিত্তিক নিয়োগের।

১২. ইপসিতা চক্রবর্তী বনাম পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য ২০১৮ সালে (৩) সিএইচএন (সিএএল) ৪৭২ এবং (২০১৮) ২ সিএএলএলটি ১১৭ (এইচসি) মামলায় উমেশ কুমার নাগপাল বনাম হরিয়ানা রাজ্য ও অন্যান্যদের (১৯৯৪) ৪ এসসিসি ১৩৮ এবং ইউনিয়ন ব্যাল্ক অফ ইন্ডিয়া ও অন্যান্যরা বনাম এম.টি. লাথিশ (২০০৬) ৭ এসসিসি ৩৫০-তে রিপোর্ট করা সুপ্রিম কোর্টের রায় বিবেচনা করার পরে এই আদালত সহানুভূতিশীল নিয়োগ সম্পর্কিত মূল নীতিগুলির সংক্ষিপ্তসার করেছে সহানুভূতিশীল নিয়োগের নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছে:

১০. সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিষয়ে সুপ্রিম কোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত রায়গুলি পর্যালোচনা করার পর, নিম্নলিখিত নীতিগুলি উঠে আসে:-

(ক) সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগ সাধারণ নিয়মের একটি ব্যতিক্রম যে জনসেবায় নিয়োগ স্বচ্ছ ও জবাবদিহিতামূলক পদ্ধতিতে করা উচিত যাতে সমস্ত যোগ্য ব্যক্তিকে সুযোগ দেওয়া যায় বাছাই প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করার জন্য ব্যক্তির।

(খ) সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য কাজে মারা যাওয়া কোনও কর্মীর উপর নির্ভরশীল ব্যক্তির অধিকার নিয়োগকর্তার দ্বারা প্রণীত প্রকল্প, কার্যনির্বাহী নির্দেশাবলী, নিয়ম ইত্যাদির উপর ভিত্তি করে এবং ছাড়া অন্য কোনও ভিত্তিতে সহানুভূতিশীল নিয়োগ দাবি করার কোনও অধিকার নেই নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত উপরোক্ত প্রকল্প।

(গ) করুণার ভিত্তিতে নিয়োগ শুধুমাত্র উপার্জনকারীর মৃত্যুর কারণে পরিবার যে তাৎক্ষণিক সমস্যার সম্মুখীন হয় তা পূরণের জন্য দেওয়া হয়। যখন করুণার ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয় তখন কেবল সেই উদ্দেশ্যের মধ্যেই সীমাবদ্ধ রাখা উচিত যা এটি অর্জন করতে পারে বলে মনে হয়, ধারণাটি হল অফুরন্ত করুণা প্রদান করা নয়।

সহানুভূতিশীল নিয়োগ শুধুমাত্র ওয়ারেন্টিং পরিস্থিতিতে প্রয়োগ করতে হবে এবং নিয়োগ দেওয়ার ক্ষেত্রে বিদ্যমান পরিস্থিতি এবং গাইডিং ফ্যাক্টরগুলি পরিবারের আর্থিক অবস্থা হওয়া উচিত।

[জোর দেওয়া হয়েছে]

১৩. আবেদনকারীদের জমা দেওয়া পূর্বসূরীরা এই বিষয়ে ভিন্ন অবস্থান নেয় না এবং তাই, এটি পুনর্ব্যক্ত করা হয় যে সহানুভূতিশীল নিয়োগ কোনও স্বার্থাশ্বেষী বা বংশগত অধিকার নয়।

ইস্যু নং ২: NCWA-VI এর ধারা 9.3.3 অনুসারে 'বিবাহিত' এবং 'অবিবাহিত' কন্যার মধ্যে পার্থক্য কি অতি-অবৈধ এবং ভারতীয় সংবিধানের ধারা 14 এবং 15 এর লঙ্ঘন

১৪. আবেদনকারীরা আশা পান্ডে বনাম কোল ইন্ডিয়া লিমিটেড এবং অন্যান্যরা (উপরে) মামলায় ছত্তিশগড়ের হাইকোর্টের একক বিচারপতির বেঞ্চের রায়কে উদ্ধৃত করে উল্লেখ করেছেন যে এন. সি. ডব্লিউ. এ-র অধীনে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা থেকে বিবাহিত মেয়েদের বাদ দেওয়া ভারতের সংবিধানের ১৪ এবং ১৫ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন। ছত্তিশগড়ের হাইকোর্টের বিদ্বান একক বিচারকের উপরোক্ত রায়ের প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি পুনরুত্পাদন করা হয়েছে নিচে:

“ ২৮. অতএব, উপরোক্ত মামলাগুলি থেকে এটি বেশ স্পষ্ট যে বিবাহ একটি সামাজিক পরিস্থিতি এবং পুরুষ ও মহিলার মৌলিক নাগরিক অধিকার, এবং বিবাহ নিজেই একটি অযোগ্যতা নয়। সুতরাং, এসইসিএল কর্মচারীর বিবাহিত কন্যাকে নির্ভরশীল কর্মসংস্থান অস্বীকার করা লিঙ্গ পক্ষপাতদুষ্ট, অযৌক্তিক এবং ভারতীয় সংবিধানের ১৪ এবং ১৫ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন এবং এটি আইনে স্পষ্টভাবে অগ্রহণযোগ্য, যেমন, জাতীয় কয়লা মজুরি চুক্তির একটি ধারা, নির্ভরশীল কর্মসংস্থানের জন্য বিবাহিত কন্যাকে বিবেচনা করা বাদ দিয়ে, যার শক্তি রয়েছে আইনের অন্যায়, অন্যায় এবং আইনের বিরোধী।”

২৯. উপরোক্ত আলোচনার ফলস্বরূপ, রিট আবেদনটি অনুমোদিত হল এবং ফলস্বরূপ NCWA-VI এর ধারা 9.3.3, যা NCWAIX এর ধারা 9.4.0(f) এর সাথে প্রযোজ্য করা হয়েছে, শুধুমাত্র বিবাহিত কন্যার উপর নির্ভরশীল কর্মসংস্থান সম্পর্কিত আইন লঙ্ঘনকারী এবং বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হল এবং

উল্লিখিত ধারাটি নির্ভরশীল কর্মসংস্থানের জন্য বিবেচনা থেকে বিবাহিত কন্যাকে পরোক্ষভাবে বাদ দেওয়ার পরিমাণটি বাতিল এবং নিষ্ক্রিয় ঘোষণা করা হয়েছে। ফলস্বরূপ, তার বিবাহের ভিত্তিতে নির্ভরশীল কর্মসংস্থানের জন্য আবেদনকারীর দাবি প্রত্যাখ্যান করে ১৫.১০.২০১৫ সংযুক্তি পি-১-এর বিতর্কিত আদেশটি এতদ্বারা আইনত অস্থায়িত্বপূর্ণ বলে বাতিল করা হয়েছে এবং নির্দেশ দেওয়া হয়েছে যে এন. সি. ডব্লিউ. এ-IX-এর ধারা ৯.৪.০-এর সাথে পঠিত এন. সি. ডব্লিউ. এ-VI-এর ধারা ৯.৩.৩ অনুচ্ছেদটি এমনভাবে পড়া উচিত যাতে বিবাহিত কন্যাকেও অন্যান্য শর্ত পূরণ সাপেক্ষে যোগ্যদের মধ্যে একজন হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করা যায়

[জোর দেওয়া হয়েছে]

১৫। উপরোক্ত বিষয়ের বিপরীতে, বিবাদীরা পুতুল রবিদাস বনাম ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড এবং অন্যান্য (উপরে) মামলায় হাইকোর্টের একটি ডিভিশন বেঞ্চের রায় দাখিল করেছেন যেখানে প্রশ্ন ছিল যে, NCW-VI এর ধারা 9.3.3 এর অধীনে একজন তালুকপ্রাপ্ত কন্যাকে একজন মৃত কর্মীর উপর নির্ভরশীল হিসেবে বিবেচনা করা যেতে পারে কিনা। বিবাদীরা রায়ের ২৫ এবং ২৬ অনুচ্ছেদের উপর জোর দিয়েছেন কিন্তু সম্পূর্ণরূপে তা পড়তে ব্যর্থ হয়েছেন যেখানে বিজ্ঞ বিচারক বাস্তবে মনে করেন যে 'অবিবাহিত কন্যা' -এর অর্থের মধ্যে কাদের অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে তা নির্ধারণে নির্ভরতা গুরুত্বপূর্ণ। প্রকৃতপক্ষে, সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগের যোগ্যতার জন্য নির্ভরতাই মূল মানদণ্ড এবং এই ধরনের নির্ভরতাই পরিণামে পুতুলকে 'অবিবাহিত কন্যা' অর্থের মধ্যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা করার অনুমতি দেয়, সেফালিকে নয় যে নির্ভরতা প্রমাণ করতে পারেনি। রায়ে আরও বলা হয়েছে যে, একটি কল্যাণকর প্রকল্পের ব্যাখ্যা উদারভাবে ব্যাখ্যা করা উচিত। উপরে উল্লিখিত রায়ের প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদটি নীচে পুনরুৎপাদন করা হল:

৫৪. 'অবিবাহিত কন্যা' শব্দের অর্থের মধ্যে কাকে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে তা নির্ভর করবে নির্ভরতার কারণের উপর, কারণ, এন. সি. ডব্লিউ. VI, -এর পরিপ্রেক্ষিতে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য যোগ্য হওয়ার জন্য নির্ভরতা হল গুরুত্বপূর্ণ পরীক্ষা যা পূরণ করতে হবে অবশ্যই অন্যান্য যোগ্যতার মানদণ্ড অনুসরণ করে।"

[জোর দেওয়া হয়েছে]

১৬. বিবাদীরা দুর্গাপুর প্রজেক্ট লিমিটেড এবং অন্যান্য বনাম কুমারী পূর্ণিমা ভুই এবং আরেকজন (উপরে) এই হাইকোর্টের একটি ডিভিশন বেঞ্চের রায়ও জমা দিয়েছেন যেখানে পশ্চিমবঙ্গ সরকার, বিদ্যুৎ বিভাগ এবং অ-প্রচলিত শক্তি উৎস দ্বারা অবহিত নীতি, সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রদানের জন্য তাদের সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রকল্পে 'অবিবাহিত কন্যা' শব্দটি ব্যবহার করার জন্য চ্যালেঞ্জ করা হয়েছিল। বিদ্বান বিচারপতিরা খুঁজে পেয়েছেন যে রাজ্য সরকার কর্তৃক প্রণীত এই নির্দিষ্ট নীতির অধীনে সহানুভূতিশীল নিয়োগ অনুচ্ছেদ ১৪ এবং ১৫ এর লঙ্ঘন ছিল না 'অবিবাহিত কন্যা' ব্যবহার করে ভারতের সংবিধান।

১৭. এই আদালতকে অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে ২০১৩ সালে প্রদত্ত উপরোক্ত রায়ে দুই বিচারপতির সমন্বয়ে একটি ডিভিশন বেঞ্চ ছিল এবং (২০১৭) ৪ সিএইচএন ৩৬২ এবং (২০১৭) ৪ ক্যাল এলটি ২৩৮-এ রিপোর্ট করা পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য ও অন্যান্য বনাম পূর্ণিমা দাস ও অন্যান্যরা মামলাটি তিন বিচারপতির সমন্বয়ে একটি পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চ দ্বারা নিষ্পত্তি করা হয়েছিল এবং তাই, এই আদালত বিবাহিত কন্যাদের জন্য সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিষয়ে পরবর্তী রায়টি বিবেচনা করতে বাধ্য।

১৮. এই আদালত এখন এই হাইকোর্টের পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চের সিদ্ধান্ত বিবেচনা করবে পশ্চিমবঙ্গ রাজ্যের এবং অন্যান্যরা বনাম পূর্ণিমা দাস ও অন্যান্যরা (উপরে) যেখানে বিদ্বান বিচারপতিরা 'বিবাহিত কন্যাকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রকল্পের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করার বিষয়টি নিয়ে আলোচনা করেছেন। এই হাইকোর্টের পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চের বিদ্বান বিচারপতিরা বলেছেন যে সুপ্রিম কোর্ট সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রকল্পের আওতায় 'বিবাহিত কন্যা' কে অন্তর্ভুক্ত করার বিষয়ে অবিচ্ছেদ্য রয়ে গেছে এবং এই হাইকোর্টের সিদ্ধান্তগুলি নিবিড়ভাবে পর্যবেক্ষণ করলে দেখা যাবে যে প্রতিটি সিদ্ধান্ত 'নির্ভরশীল/পরিবার' এর অর্থ বিবেচনা করার পরে নেওয়া হয়েছিল। এই হাইকোর্টের পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চ উল্লেখ করেছে যে, কোনও প্রকল্প/নিয়মের অধীনে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য একটি ধারার সাংবিধানিকতার প্রশ্ন এখনও উত্থাপিত হয়নি এবং তাই এই রায়ে সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিভিন্ন দিকের জন্য আইন প্রণয়ন করা হয়েছে, যার মধ্যে রয়েছে একজন আবেদনকারীকে সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগের জন্য বিবেচনা করার জন্য প্রয়োজনীয় শর্তাবলী এবং যুক্তিসঙ্গত শ্রেণিবিন্যাসের দ্বৈত পরীক্ষা যা স্পষ্ট করে যে পৃথক শ্রেণী হিসাবে 'বিবাহিত' এবং 'অবিবাহিত কন্যা'-র মধ্যে পার্থক্যের জন্য কোনও বোধগম্য পার্থক্য নেই। রায়টির প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি লিখেছেন দীপঙ্কর দত্ত, জে। সহানুভূতিশীল নিয়োগের পূর্বোক্ত দিকগুলি সম্প্রসারণ করেছেন নিচে পুনরুত্পাদন করা হয়েছেঃ

"৭৩. ভি. সুনিথকুমার্ট (উপরে) মামলায় কেরালা হাইকোর্টের সিদ্ধান্তটি সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের সিরিজের প্রথম বলে মনে হয় সংখ্যা, পঁচিশ বছর আগে রেন্ডার করা হয়েছে। তারপরে, সিদ্ধান্তগুলি

বেশিরভাগ হাইকোর্টের রায় স্থির গতিতে এসেছে এবং আবারও স্পষ্টভাবে বলা কঠিন যে, কোন দিকে ঝুঁকেছে। হয়তো আরও কিছু সিদ্ধান্ত ছিল, যা আমাদের সামনে উদ্ভূত করা হয়নি। এমন পরিস্থিতিতে আমরা সরাসরি এই বিষয়ে সুপ্রিম কোর্টের একটি সিদ্ধান্ত খুঁজে বের করার চেষ্টা করেছি, যা এর বাধ্যতামূলক প্রভাব বিবেচনা করে, বিষয়টির উপর নিরবতা আনবে। বিজয়া উকারদা আখোর (আঠাওয়ালে) (উপরে) মামলায় উত্তরের জন্য উত্থাপিত বিষয়টি, যা আমরা যে ইস্যুতে আটকে আছি তার সাথে ঘনিষ্ঠভাবে সাদৃশ্যপূর্ণ বলে মনে হচ্ছে, যা নিয়ে শ্রী মন্ডল উদ্ধৃত করেছেন। তবে, বিবাহিত কন্যার সহানুভূতিশীল নিয়োগের অধিকার থাকবে কিনা সেই বিষয়টির সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়নি এবং নতুন সিদ্ধান্তের জন্য এটি বোম্বে হাইকোর্টে পাঠানো হয়েছিল। অতএব, সুপ্রিম কোর্টের মতো বিষয়টি এখনও অখণ্ড নয়। এই আদালত সহ হাইকোর্টের সমস্ত সিদ্ধান্ত পর্যালোচনা করে আমরা দেখতে পেয়েছি যে প্রতিটি সিদ্ধান্ত বিবেচনাধীন সহানুভূতিশীল নিয়োগের নীতি এবং এতে 'নির্ভরশীল'/'পরিবার'-এর সংজ্ঞা অন্তর্ভুক্ত নিয়ম/বিধির ব্যাখ্যার উপর নির্ভর করে। আমাদের দৃষ্টিতে, প্রতিটি মামলার তথ্য গুরুত্বপূর্ণ এবং একটি অতিরিক্ত বা ভিন্ন তথ্য দুটি মামলার সিদ্ধান্তের মধ্যে বিরাট পার্থক্য তৈরি করতে পারে। তা ছাড়া, উচ্চ আদালত কর্তৃক বিবেচিত কয়েকটি বিষয় ছাড়া, সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য প্রকল্প/নিয়মের একটি ধারার সাংবিধানিকতার বিষয়টি সিদ্ধান্তের জন্য উত্থাপিত হয়নি। সমস্ত সিদ্ধান্তই অত্যন্ত প্ররোচনামূলক মূল্যের, দেশের উচ্চ আদালতের সিদ্ধান্ত, এবং সম্মান ও শ্রদ্ধার অধিকারী। তবে, আমরা কেবলমাত্র সেই সিদ্ধান্তগুলি নিয়ে আলোচনা করতে পছন্দ করব যা আমরা আমাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় অপরিহার্য বলে মনে করি এবং কোনও নির্দিষ্ট সিদ্ধান্তের উল্লেখ বাদ দেওয়াকে আমাদের পক্ষ থেকে বিবেচনা করার জন্য এড়িয়ে যাওয়া হিসাবে দেখা যাবে না।

৭৫. এই বিষয়ে প্রণীত একটি প্রকল্পের পরিপ্রেক্ষিতে, একজন আবেদনকারীর জন্য অনুকম্পার ভিত্তিতে নিয়োগের জন্য অনিবার্যভাবে যে শর্তগুলি পূরণ করা আবশ্যিক তা হল তিনগুণ: (i) নিয়োগের তাৎক্ষণিক প্রয়োজন; (ii) নির্ভরশীল হিসেবে শনাক্তকরণ এবং নির্ভরতার সাথে সম্পর্কিত সন্তুষ্টি; এবং (iii) প্রয়োজনীয় যোগ্যতা থাকা। প্রথম শর্ত, অর্থাৎ তাৎক্ষণিক প্রয়োজন একজন নিয়োগকর্তার জন্য সমবেদনামূলক নিয়োগের দাবি বিবেচনা করার সময় সর্বাধিক বিবেচনার বিষয় হওয়া উচিত। এই ধরনের প্রয়োজন একজন কর্মচারীর মৃত্যু বা এমনকি একজন কর্মচারীর শারীরিক অক্ষমতার কারণে দেখা দিতে পারে যার ফলে তিনি চাকরিতে অব্যাহত থাকতে অক্ষম হয়ে পড়েন। উভয় ক্ষেত্রেই, এটি প্রতিষ্ঠিত করতে হবে যে অপ্রত্যাশিতভাবে সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মচারীর পরিবার চরম আর্থিক সংকটের মধ্যে পড়েছে, এতটাই যে সহানুভূতির ভিত্তিতে নির্ভরশীল নিয়োগের ক্ষেত্রে, মৃত কর্মচারীর পরিবারের সদস্যরা বেঁচে থাকতে পারবেন না। অতএব, একজন সরকারি নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রণীত প্রতিটি নীতিমালায়, 'করণাময় নিয়োগের জন্য' উপার্জনকারীর আকস্মিক মৃত্যু বা শারীরিক অক্ষমতার কারণে অকাল অবসর গ্রহণের ফলে সৃষ্ট কষ্ট লাঘবের জন্য 'তাৎক্ষণিক ত্রাণের' প্রয়োজন। এই ধরনের নিয়োগের জন্য কাদের বিবেচনা করা হবে এবং কীভাবে, প্রতিটি নীতিমালায় নির্ধারিত পদ্ধতির অংশ। যদি প্রথম শর্তটি পূরণ না করা হয়, তাহলে অন্য দুটি শর্ত পূরণের প্রশ্নই ওঠে না। যদি তাৎক্ষণিক ত্রাণের প্রয়োজন প্রতিষ্ঠিত হয়, তাহলে মৃত/শারীরিকভাবে অক্ষম সরকারি কর্মচারীর পরিবারের সদস্যদের মধ্যে কাকে নির্ভরশীল হিসেবে বিবেচনা করা যেতে পারে তা চিহ্নিত করার প্রশ্ন ওঠে এবং এই ব্যক্তি কি আদৌ তার মৃত্যু বা অকাল অবসর গ্রহণের আগে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপার্জনের উপর নির্ভরশীল ছিলেন কিনা তাও স্পষ্ট। এটা স্বতঃসিদ্ধ যে যদিও পরিবারের আর্থিক দুর্দশা উচ্চারিত হতে পারে, তবুও সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়া যাবে না।

পরিবারের যে কেউ যে কর্মচারীর উপার্জনের উপর নির্ভরশীল ছিল না, যিনি মৃত বা শারীরিকভাবে অক্ষম, প্রকৃত অর্থে। একজন নির্ভরশীল ব্যক্তি এমন একজন হবেন যিনি তার বেঁচে থাকার জন্য সম্পূর্ণরূপে সরকারী কর্মচারীর উপার্জনের উপর নির্ভরশীল ছিলেন এবং যদি তাকে নিয়োগ করা হয়, তবে তার উপার্জনের দ্বারা পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের যত্ন নেওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে। 'নির্ভরশীল পরিবারের সদস্য' হিসাবে ব্যক্তিদের শ্রেণীবদ্ধ করার জন্য রাষ্ট্রের অনুমতি রয়েছে; তবে, এই ধরনের শ্রেণিবিন্যাস করার অনুশীলনে, নির্ভরশীলদের কোনও শ্রেণীকে যুক্তিসঙ্গত যৌক্তিকতা ছাড়াই বাদ দেওয়া হয় না তা নিশ্চিত করার জন্য যত্ন নিতে হবে। বাদ দেওয়া, যদি চ্যালেঞ্জ করা হয়, অবশ্যই যুক্তিসঙ্গত শ্রেণিবিন্যাসের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে হবে। অতএব, 'নির্ভরতা' পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়া কম গুরুত্বপূর্ণ নয়। এরপরে, এমনকি তাৎক্ষণিক প্রয়োজনের পাশাপাশি নির্ভরতাও সহানুভূতিশীল নিয়োগের পক্ষে পছন্দ করার জন্য চিহ্নিত নির্ভরশীলকে পরিধান করবে না যদি না সে এই ধরনের নিয়োগের যোগ্যতার মানদণ্ডের পরিপ্রেক্ষিতে যোগ্যতা অর্জন করে, যার অর্থ তাকে অবশ্যই প্রয়োজনীয় বয়সের মধ্যে থাকতে হবে এবং সরকারী কর্মসংস্থানের জন্য ন্যূনতম শিক্ষাগত যোগ্যতার অধিকারী হতে হবে। এই তিনটি শর্তের পটভূমিতেই আমাদের বিবেচনা করতে হবে যে 'বিবাহিত কন্যাদের' এই সুযোগ থেকে বাদ দেওয়ার জন্য রাজ্য সরকারের নীতিগত সিদ্ধান্ত কি না সহানুভূতিশীল নিয়োগের সাংবিধানিকভাবে বৈধ।

৮২. সুপ্রিম কোর্টের বিখ্যাত সিদ্ধান্তে (১৯৫২) ১ এস. সি. সি ১: এ. আই. আর ১৯৫২ এস. সি ৭৫ (পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য বনাম আনোয়ার আলি সরকার), মাননীয় এস. আর দাস (তখন তাঁর প্রভুত্ব হিসাবে) সম্ভবত প্রথমবার প্রস্তাব করেছিলেন যে অনুচ্ছেদ ১৪ শ্রেণী আইনকে নিষিদ্ধ করে তবে যুক্তিসঙ্গত শ্রেণিবিন্যাস নয়। বিচারপতির দৃষ্টিভঙ্গি, যুক্তিসঙ্গত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার জন্য

শ্রেণিবিন্যাস, দুটি শর্ত পূরণ করতে হবে, যথা, (i) শ্রেণিবিন্যাস অবশ্যই একটি বোধগম্য পার্থক্যের উপর প্রতিষ্ঠিত হতে হবে যা বাদ পড়া থেকে একসাথে গোষ্ঠীভুক্ত ব্যক্তিদের আলাদা করে এবং (ii) পার্থক্যটির অবশ্যই আইন দ্বারা অর্জনের উদ্দেশ্যে একটি যুক্তিসঙ্গত সম্পর্ক থাকতে হবে। পার্থক্য যা শ্রেণিবিন্যাসের ভিত্তি এবং আইনের উদ্দেশ্য হল স্বতন্ত্র বিষয় এবং যা প্রয়োজন তা হল তাদের মধ্যে অবশ্যই একটি সংযোগ থাকতে হবে। সংক্ষেপে বলা যায়, যদিও এই অনুচ্ছেদটি শ্রেণী আইন প্রণয়ন করতে নিষেধ করে, যার অর্থ হল যে বিপুল সংখ্যক অন্যান্য ব্যক্তির মধ্যে থেকে নির্বিচারে নির্বাচিত ব্যক্তিদের উপর সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা বা দায়বদ্ধতা আরোপ করা, যা একইভাবে প্রদত্ত সুযোগ-সুবিধা বা প্রস্তাবিত দায়বদ্ধতার ক্ষেত্রে অবস্থিত, তবে এটি আইনের উদ্দেশ্যে শ্রেণিবিন্যাসকে নিষিদ্ধ করে না, তবে শর্ত থাকে যে এই ধরনের শ্রেণিবিন্যাস নয় নির্বিচারে।

৮৩. এখানে, 'নির্ভরশীল পরিবারের সদস্য' -এর অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিদের অন্যদের থেকে আলাদা করার জন্য যে পার্থক্যটি ব্যবহার করা হচ্ছে তা হল একজন সরকারি কর্মচারীর কন্যার বৈবাহিক অবস্থা, যিনি কাজে নিযুক্ত থাকা অবস্থায় মারা যান। আমরা আগে যেমন লক্ষ্য করেছি, সহানুভূতিশীল নিয়োগের উদ্দেশ্য হল একটি পরিবারকে অর্থনৈতিক দুর্দশা থেকে রক্ষা করা। অতএব, এটি পরীক্ষা করে দেখা উচিত যে এই পার্থক্যটি বোধগম্য এবং যুক্তিসঙ্গত কিনা; যদি তাই হয়, তাহলে এই পার্থক্যটির সহানুভূতিশীল নিয়োগের নীতির উদ্দেশ্যের সাথে কোনও সম্পর্ক আছে কিনা।

৮৮. এখানে শ্রেণীবিভাগটি একজন মৃত সরকারি কর্মচারীর 'বিবাহিত কন্যাদের' সহানুভূতিশীল নিয়োগের আওতা থেকে বাদ দিয়ে আনা হয়েছে, এবং তথাকথিত "বোধগম্য পার্থক্য" হল যে

'বিবাহিত মেয়েরা' বিয়েতে সরকারি কর্মচারীর পরিবারের অংশ হওয়া বন্ধ করে দেয়। যেমনটি আগে লক্ষ্য করা গেছে, সহানুভূতির ভিত্তিতে নিয়োগের উদ্দেশ্য হল ক্ষতিগ্রস্ত পরিবারকে বাঁচানো যাতে নির্ভরশীলদের কাছে কয়েক টুকরো রুটি এবং কয়েক গজ কাপড় থাকে। এটি কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন উত্থাপন করে। প্রথমত, কে এমন একটি শ্রেণী গঠন করতে পারে যাতে সহানুভূতিশীল নিয়োগের পরিকল্পনা প্রযোজ্য হবে? উপযুক্ত উত্তর হবে মৃত কর্মচারীর পরিবারের তাৎক্ষণিক সদস্যরা। এই প্রশ্নের উত্তর দেওয়া হলে, আনুষঙ্গিক প্রশ্নটি হবে পরিবারের নিকটতম সদস্য কারা? একজন ব্যক্তির পরিবার কে গঠন করবে সে সম্পর্কে একটি বিস্তৃত ধারণার জন্য, পরিবার এবং উত্তরাধিকার আইন সহ প্রাসঙ্গিক ব্যক্তিগত আইনগুলি বিবেচনা করা যেতে পারে। তবে, সহানুভূতিশীল নিয়োগের প্রেক্ষাপটে, এই জাতীয় আইনগুলি দেখা যায় না কারণ এর উদ্দেশ্য সম্পূর্ণ আলাদা। আমরা মনে করি যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য একটি প্রকল্পের উদ্দেশ্যে সরকারী কর্মচারীর পরিবারের প্রত্যেক সদস্য যিনি তার বেঁচে থাকার জন্য এই জাতীয় কর্মচারীর উপার্জনের উপর নির্ভরশীল তাকে অবশ্যই 'একটি শ্রেণীর' অন্তর্ভুক্ত বলে বিবেচনা করা উচিত। কোনও পরিবারের কোনও সদস্যকে এই ভিত্তিতে বাদ দেওয়া যে তিনি ততটা নির্ভরশীল নন, তা ন্যায্যসঙ্গত হবে, তবে অবশ্যই লিঙ্গ বা বৈবাহিক মর্যাদার ভিত্তিতে নয়। যদি তা অনুমোদিত হয়, তবে কোনও বিবাহিত কন্যা এই প্রকল্পের আওতায় কোনও বিবাহিত পুত্রের প্রাপ্য সুবিধা থেকে বঞ্চিত থাকবে। একজন বিবাহিত পুত্র এবং বিবাহিত কন্যা বিভিন্ন শ্রেণী গঠন করে বলে মনে হতে পারে তবে যখন সহানুভূতিশীল নিয়োগের দাবি জড়িত থাকে, তখন যদি এটি প্রদর্শিত হয় যে উভয়ই তাদের বেঁচে থাকার জন্য তাদের মৃত পিতা/মায়ের (সরকারী কর্মচারী) উপার্জনের উপর নির্ভরশীল ছিল, তবে তাদের সমান এবং সমতুল্য আচরণ করতে হবে। অতএব, আমাদের পক্ষে এই শ্রেণিবিন্যাস বজায় রাখা কঠিন যুক্তিসঙ্গত।

১১০. কোন সন্দেহ নেই বিবাহের পরে একটি কন্যা তার স্বামীর পরিবারের সদস্য হিসাবে বিবেচিত হয় তবে আমাদের দৃষ্টিতে তা দ্বারা এমনকি তাকে আবেদন করার অধিকার থেকেও বঞ্চিত করা যেতে পারে এবং সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচিত হতে পারে কিনা তা নিজেই নির্ধারণ করতে পারে না, যার উদ্দেশ্যটি নিয়োগের পদ্ধতি থেকে প্রশ্ন করার জন্য সর্বোত্তম বিবেচনা হিসাবে প্রয়োজন এবং নির্ভরতা রয়েছে সংবিধানের ১৪ এবং ১৬ অনুচ্ছেদ অনুসারে। রাজ্য সরকারের এমন নীতিগত সিদ্ধান্ত নেওয়া উচিত নয় যা কার্যত, এমন এক শ্রেণীর মহিলাদের জন্য গুরুতরভাবে ক্ষতিকর হবে যারা আগে তাদের বিবাহের অধিকার প্রয়োগ করেছে। অনুচ্ছেদ ১৫(৩) রাষ্ট্রকে নারীদের জন্য বিশেষ ব্যবস্থা করার ক্ষমতা দেয় এবং কেন এমন পরিস্থিতির মুখোমুখি হওয়ার কোনো কারণ নেই। বিধান সক্ষম করার জন্য, সরকারের উচিত হবে এমন একটি বিধিনিষেধ জারি করা। কন্যার বিবাহ সত্ত্বেও, বিবাহিত কন্যার সাথে পিতা/মাতার বন্ধন কখনই ছিন্ন হয় না; সে তার বাবা-মায়ের হৃদয়ে বেঁচে থাকে। আমরা সঙ্গে হয় সোলেমান বিবি (সুপ্রা) এই আদালতের ডিভিশন বেঞ্চের দ্বারা ব্যক্ত মতামত যে "একটি কন্যা নিঃসন্দেহে বিবাহে একটি নতুন সম্পর্ক অর্জন করে। তবে সে পুরনো সম্পর্ক হারায় না; তিনি একটি কন্যা অবশেষে। একবার কন্যা সর্বদা কন্যা: সম্পর্ক সে বিয়ের আগে, সময় এবং পরে কন্যা।" আমরা, এইভাবে, ধরে রাখতে রাজি নই যে একবার বিবাহিত, নির্ভরতা ফ্যাক্টর সম্পূর্ণরূপে বন্ধ হয়ে যায়। আমাদের নম্র দৃষ্টিতে, এই ধরনের একটি অনুমানে এগিয়ে যাওয়া একটি ভুল দুঃসাহসিক কাজ হবে।

১১৬. বিবাহিত কন্যাদের আবেদন করার এবং সহানুভূতির জন্য বিবেচিত হওয়ার যোগ্য হওয়ার উপর নিষেধাজ্ঞার সম্ভাবনা রয়েছে এবং বাস্তবে, এটি একটি

বিবাহিত কন্যাদের মনে ন্যায্য অভিযোগ, যাদের দুর্ভাগ্যবশত তাদের স্বামীরা দেখাশোনা করেন না, বাধ্য হয়ে তাদের পিতামাতার বাড়িতে আশ্রয় নিতে হয়, তাদের পিতামাতার (সরকারি কর্মচারীদের) দানশীলতার উপর বেঁচে থাকতে হয় এবং সরকারি কর্মচারীদের অকাল মৃত্যুর কারণে, মৃতের পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের সাথে তাদেরও দুঃখ-কষ্ট হয়, যাদের খাওয়ানোর জন্য এবং তাদের শরীর ঢেকে রাখার জন্য প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র সরবরাহ করার জন্য বিবাহিত কন্যার উপর নির্ভর করতে হয়।”

[জোর দেওয়া হয়েছে]

১৯. 'বিবাহিত' এবং 'অবিবাহিত' কন্যাদের মধ্যে পার্থক্য সম্পর্কে এই ধরনের আলোচনার প্রতি মনোযোগ দিয়ে, এই আদালতের পশ্চিমবঙ্গ বনাম সুপ্রিম কোর্ট দ্বারা নির্দিষ্ট যুক্তিসঙ্গত শ্রেণিবিন্যাসের দ্বৈত পরীক্ষা বিবেচনা করা আবশ্যিক। আনোয়ার আল্ট সরকার (১৯৫২) ১ এস. সি. সি ১-এ প্রতিবেদন করেছিলেন এবং এন. সি. ডব্লিউ. এ-৬-এর ৯.৩.৩ ধারার অধীনে করা পার্থক্যের ক্ষেত্রেও এটি প্রযোজ্য। বিতর্কিত ধারায় বলা হয়েছে যে স্ত্রী, অবিবাহিত কন্যা, পুত্র এবং আইনত দত্তক নেওয়া পুত্র সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য সরাসরি নির্ভরশীল। এই ধরনের গোষ্ঠীবদ্ধকরণের জন্য সমস্ত সরাসরি নির্ভরশীলদের মধ্যে সাধারণ ভিত্তি মনে হয় যে, এই ধরনের ব্যক্তির 'মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীল' বলে মনে করা হয়, যারা একমাত্র উপার্জনকারীর মৃত্যুর পরে অবিলম্বে আর্থিক সঙ্কটের সম্মুখীন হতে পারে। প্রশ্নবিদ্ধ পার্থক্য হল কন্যার আগে 'অবিবাহিত' শব্দটির ব্যবহার যা স্পষ্টভাবে বিবাহিত কন্যাদের বাদ দেয়। একমাত্র বোধগম্য এই ধরনের পার্থক্যের জন্য এই আদালত যে পার্থক্যটি কল্পনা করতে পারে তা হল

এই ধারণা যে একবার বিবাহিত মেয়েরা আর তাদের বাবা/মায়ের উপর নির্ভরশীল হতে পারে না। এটিও লক্ষ্য করা প্রাসঙ্গিক যে বৈষম্যের এই বৈবাহিক ভিত্তি কেবল কন্যাদের জন্য বিতর্কিত ধারা দ্বারা প্রয়োগ করা হয় এবং পুত্রদের জন্য নয়। অতএব, একমাত্র বোধগম্য যুক্তি যা পরামর্শ দেওয়ার জন্য বাকি রয়েছে যে কেন কেবল কন্যাদেরই বিয়ের পরে তাদের বাবা/মায়ের উপর নির্ভরশীল বলে মনে করা হয় না, তা হল বিয়ের পরে কন্যাদের আর তাৎক্ষণিক পরিবারের সদস্য হিসাবে ধরে নেওয়া হয় না। এই আদালতকে সহানুভূতিশীল নিয়োগের উদ্দেশ্যে ব্যক্তিগত আইন বিবেচনা করার দরকার নেই, কারণ সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়ার উদ্দেশ্যটি এর পিছনের উদ্দেশ্য থেকে আলাদা ব্যক্তিগত আইন।

২০. সুপ্রিম কোর্টের একাধিক রায়ে এবং পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য ও অন্যান্য বনাম পূর্ণিমা দাস ও অন্যান্য মামলায় (উপরে উল্লেখিত) পুনরাবৃত্তি করা হয়েছে, সহানুভূতিশীল নিয়োগের উদ্দেশ্য হল একমাত্র উপার্জনকারীর আকস্মিক মৃত্যুর পর আর্থিক সংকটে পরিবারের সদস্যদের আর্থিক ত্রাণ প্রদান করা। বিবাহিত কন্যা তাৎক্ষণিক পরিবারের সদস্য নন এই স্পষ্ট "বোধগম্য পার্থক্য" NCWA-VI এর ধারা 9.3.3 এর উদ্দেশ্যের সাথে কোনও যুক্তিসঙ্গত সম্পর্ক নেই, অর্থাৎ, একমাত্র উপার্জনকারীর মৃত্যুর কারণে পরিবারের সদস্যদের ভয়াবহ আর্থিক অবস্থার সাথে সহানুভূতিশীল নিয়োগ।

২১. এই আদালতকে অবশ্যই এই বিষয়টির প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ করতে হবে যে এই অন্তর্নিহিত নারীবাদী ধারণা যে একটি মেয়ের বৈবাহিক অবস্থা পরিবর্তিত হয়

স্বামীর প্রতি তার বাবা/মায়ের উপর নির্ভরতা, কিন্তু ছেলের বৈবাহিক অবস্থা বাবা/মায়ের উপর নির্ভরতার উপর কোনও প্রভাব ফেলে না, পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য ও অন্যান্য বনাম পূর্ণিমা দাস ও অন্যান্য সহ এর আগে রায় দ্বারা উল্লেখ করা হয়েছে। এই পার্থক্য নিয়ে আলোচনা করা প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি পুনরুৎপাদন করা হয়েছে নিচে:

“৯০. কৌতূহলজনকভাবে, একজন মৃত কর্মচারীর ছেলের বৈবাহিক অবস্থা তাকে দ্বারপ্রান্তে বিদায় জানানোর জন্য জার্মান হিসাবে বিবেচিত হয় না। সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য তার আবেদন বিবেচনা করা হবে এবং যদি দেখা যায় যে সে তার বাবা/মায়ের (সরকারী কর্মচারী) উপার্জনের উপর নির্ভরশীল ছিল না, তাহলে শুধুমাত্র আবেদনটি প্রত্যাখ্যানের আহ্বান জানাতে পারে।

৯১. উপরোক্ত আলোচনা থেকে যা বোঝা যায় তা হলো, এমনকি যদি একজন বিবাহিত কন্যা তার পিতা/মাতার মৃত্যুর তারিখে সম্পূর্ণরূপে তার উপর নির্ভরশীল হন, তবুও বিজ্ঞপ্তি/স্কিমের অধীনে তার আবেদন করার এবং তার প্রার্থীতা প্রদানের কোনও অধিকার থাকবে না। নির্ভরতার কারণের সামান্য মূল্যায়ন না করেও, বিবাহিত কন্যার আবেদন বাতিল বলে গণ্য হবে, যেখানে বিবাহিত পুত্রের অনুরোধে এই ধরনের আবেদন বিবেচনা করা হবে এবং তারপরে নিয়োগকর্তার কাছে থাকা প্রমাণের ভিত্তিতে যথাযথ সিদ্ধান্ত নেওয়া হবে, তা অনুমোদন করা হবে কিনা। এটি এমন একটি ক্ষেত্র যেখানে পূর্ণিমা দাস (সুপ্রা) মামলার সিদ্ধান্তে বিজ্ঞ বিচারক ব্যতিক্রম গ্রহণ করেছেন এবং বলেছেন যে বিবাহিত কন্যারা বৈষম্যের শিকার হয়। আমরা দ্বিধাহীনভাবে এই মতামতটি ভাগ করে নিচ্ছি।”

[জোর দেওয়া হয়েছে]

২২. উপরন্তু, এই পার্থক্যটি ভারতের সংবিধানের ১৫ নং অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন বলে মনে করা হয়েছিল শ্রীমতী উষা সিং বনাম পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য এবং অন্যান্যদের মধ্যে (২০০৩) ১ ক্যাল এলজে ৪০৭ বনাম প্রাথমিক বিদ্যালয় পরিষদ বিধির অধীনে সহানুভূতিশীল নিয়োগ। রায়ের প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদটি নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছে:

“১০. এখানে উপরে উল্লিখিত নিয়মগুলির যুক্তি হল যে, মৃত শ্রমিক বিভাগে নিয়োগের জন্য আবেদনকারী পুত্র বা কন্যাকে মৃত ব্যক্তির আয়ের উপর নির্ভরশীল হওয়া উচিত ছিল যাতে তার অকাল মৃত্যু তাকে চরম অর্থনৈতিক সমস্যায় ফেলে দেয়। এই নিয়মের উদ্দেশ্য হল সেই পরিবারকে স্বস্তি প্রদান করা যা চরম আর্থিক সমস্যায় রয়েছে এবং এই উদ্দেশ্যে একজন বেকার পুত্র বিবাহিত বা অবিবাহিত যাই হোক না কেন আবেদন করতে পারে। তাহলে কেন একটি মেয়ের উপর বিধিনিষেধ রয়েছে যে তাকে নিয়োগের যোগ্য হওয়ার জন্য অবিবাহিত হতে হবে। একজন অবিবাহিত কন্যা সম্পূর্ণরূপে বাবার উপর নির্ভরশীল হতে পারে। তিনি হয়তো আবার সম্পূর্ণরূপে পিতার উপর নির্ভরশীল একজন পরিত্যক্ত স্ত্রী ছিলেন। তিনি হয়তো একজন দরিদ্র স্বামীর সাথে বিবাহ বন্ধনে আবদ্ধ হয়েছিলেন যাতে বিবাহিত কন্যা এবং জামাতা উভয়ই উপার্জনকারীর আয়ের উপর নির্ভরশীল হতেন যার মৃত্যু তাদের চরম আর্থিক কষ্টের দিকে নিয়ে যায়। "ঘাই জামাত" (যে নিজের স্বশুরের বাড়িতে বাস করে) ধারণাটি ভারতীয় সমাজে বিশেষত সেই পরিবারগুলিতে ভালভাবে গৃহীত হয় যেখানে কোনও পুত্র নেই। আরও অনেক সম্ভাবনা থাকতে পারে যেখানে একজন বিবাহিত কন্যা তার বাবার আয়ের উপর পুরোপুরি নির্ভরশীল হতে পারে যাতে বাবার মৃত্যু তাকে এবং পরিবারের বাকি সদস্যদের চরম অর্থনৈতিক সমস্যায় ফেলে দেয়। তাহলে কেন পুত্র ও বিবাহিত কন্যার মধ্যে পার্থক্য করা উচিত? নিয়ম অনুযায়ী একজন বেকার বিবাহিত পুত্র যোগ্য কিন্তু একজন বেকার বিবাহিত মেয়ে অযোগ্য

স্বামীর মৃত্যুতে তারা আর্থিকভাবে একই রকম অবস্থানে এবং সমানভাবে দুর্দশাগ্রস্ত হোক বা না হোক। একজন শিক্ষকের কথাই ধরুন যিনি তার নিরক্ষর বিধবা, অযোগ্য বিবাহিত পুত্র এবং একজন যোগ্য বিবাহিত কন্যাকে রেখে মারা গেছেন, যারা সকলেই মৃত ব্যক্তির আয়ের উপর নির্ভরশীল ছিলেন। কাউন্সিল এবং তার বিজ্ঞ আইনজীবী যে নিয়মটি ব্যাখ্যা করেছেন তা অনুসরণ করে, এই পরিবারকে সাহায্য করা যাবে না। এটি কি নিয়মের উদ্দেশ্য? নাকি এই ব্যাখ্যাটি নিয়মের উদ্দেশ্যকে এগিয়ে নিয়ে যায়? বিবাহিত কন্যাকে বঞ্চিত করার যোগ্যতার ভিত্তি কী? এবং যোগ্যতা এবং অর্জনের লক্ষ্যের মধ্যে সম্পর্ক কী? আমার মতে, এর কোনও সম্পর্ক নেই। যদি কেউ পরামর্শ দেয় যে একজন বিবাহিত বা অবিবাহিত পুত্র পিতামাতা এবং তার ভাইবোনদের দেখাশোনা করবে এবং একজন বিবাহিত বোন ততটা করবে না, তাহলে আমার উত্তর হবে যে অভিজ্ঞতাটি অন্যথায় হয়েছে। 'শুধুমাত্র অভিজ্ঞতাটি ভিন্ন ছিল না, বরং বিচারিক আদালতও এই বিষয়ে নোটিশ নিয়েছে। সর্বোচ্চ আদালতের চেয়ে কম নয়। সবিতা বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া মামলায় (১৯৯৬) ২ এসসিসি ৩৮০-তে রিপোর্ট করা হয়েছে যেখানে তাদের লর্ডশিপস অনুমোদনের সাথে একটি সাধারণ উক্তি উদ্ধৃত করেছেন: 'একজন ছেলে ততক্ষণ পর্যন্ত ছেলেই থাকে যতক্ষণ না সে একজন স্ত্রী পায়। একজন মেয়ে তার জীবন জুড়ে একজন মেয়েই থাকে' ।

[জোর দেওয়া হয়েছে]

২৩. অবশেষে, এই আদালত ২৮ নভেম্বর, ২০১৯ তারিখের আদেশে, অপ্রতিবেদিত রায়ে। সুলেখা গোরাইন বনাম পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য এবং অনন্যারা (এমএএন উ/ডাবলু বি/২০৩৮/২০১৯) পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য এবং অনন্যা -এর উপর নির্ভর করে। বনাম পূর্ণিমা দাস ও ওরসা। (সুপ্রা) প্রমাণ করার জন্য যে পশ্চিমবঙ্গের জনসাধারণের জন্য একটি সংশোধনীর উদ্দেশ্যে 'বিবাহিত' এবং 'অবিবাহিত' কন্যার মধ্যে এই ধরনের পার্থক্য ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম (রক্ষণাবেক্ষণ ও নিয়ন্ত্রণ) আদেশ, ২০০৩

ভারতীয় সংবিধানের ১৪ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন। প্রাসঙ্গিক পূর্বোক্ত ক্রমের অনুচ্ছেদগুলি নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছেঃ

“ ৬. তবে, এটা মনে রাখতে হবে যে, এই ধরনের প্রকল্প এমন কোনও প্রকল্প হতে পারে না যা স্বৈচ্ছাচারিতা এবং/অথবা বৈষম্যকে স্থায়ী করে। সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিষয়ে সুপ্রিম কোর্ট এমন কোনও আইনের প্রস্তাব দেয় না যা সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য কোনও নির্দিষ্ট প্রকল্পকে ভারতের সংবিধানের ১৪ অনুচ্ছেদ লঙ্ঘন করার অনুমতি দেয়। পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চের রায় পূর্ণিমা দাস (উপরে)-এ দীপঙ্কর দত্ত, বিচারপতি দ্বারা লিখিত, সরকারী কর্মচারীদের বিবাহিত কন্যাদের সহানুভূতিশীল ভিত্তিতে নিয়োগ অস্বীকার করার অনুরূপ বিষয়টি পরীক্ষা করে যে এই ধরনের মেয়েরা সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য প্রাসঙ্গিক প্রকল্পের ক্ষেত্রে যোগ্য নয়। পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চ বিশেষভাবে বলেছিল যে বিবাহিত কন্যাদের একটি ভিন্ন প্রজাতি হিসাবে শ্রেণিবিন্যাসকে যুক্তিসঙ্গত শ্রেণিবিন্যাস বলা যায় না। পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চ স্পষ্টভাবে বলেছিল যে লিঙ্গের ভিত্তিতে যে কোনও শ্রেণিবিন্যাস কল্যাণমূলক আইন গ্রহণযোগ্য নয়।

৮. কেউ এর চেয়ে বেশি কিছু ভাবতে পারে না। বর্তমান ক্ষেত্রেও যে সংশোধনী করা হয়েছে তা 'কন্যা' বিশেষ্যের আগে 'অবিবাহিত' বিশেষণ যুক্ত করার বিষয়ে। উক্ত সংশোধনী দ্বারা, নির্ভরশীল বা না-ই সমস্ত বিবাহিত কন্যাকে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনার ক্ষেত্র থেকে বাদ দেওয়া হবে। আইনসভা এমন পরিস্থিতি বিবেচনা করেনি যেখানে (ক) বিবাহিত কন্যাদের স্বামী থেকে আলাদা করা যেতে পারে; এবং (খ) যেখানে বিবাহিত কন্যার স্বামী কন্যার পরিবারের সাথে বসবাস করে এবং উভয়ই অর্থনৈতিকভাবে সম্পূর্ণরূপে মেয়ের উপর নির্ভরশীল

পিতা-মাতা। সহানুভূতিশীল নিয়োগের বিষয়টি অবশ্যই অর্থনৈতিক নির্ভরতার উপর ভিত্তি করে হতে হবে, বিবাহের বিষয়ের উপর নয়। আমার মতে, শ্রী বন্দোপাধ্যায় যে আর্থ-সামাজিক-সাংস্কৃতিক যুক্তি তুলে ধরেছেন, তা নারীবিশেষের সীমান্তবর্তী পিতৃতান্ত্রিক যুক্তি এবং এই আদালত তা গ্রহণ করতে পারে না। কোনও মহিলার বিবাহের তথ্যের ভিত্তিতে কোনও পার্থক্য করা যায় না। এই ধরনের শ্রেণিবিন্যাস স্পষ্টভাবে ভারতীয় সংবিধানের ১৪ নং অনুচ্ছেদ লঙ্ঘন করে।

[জোর দেওয়া হয়েছে]

২৪. পূর্বোক্ত আলোচনা থেকে দুটি প্রধান বিষয় তুলে ধরা হয়েছে যা বর্তমান বাস্তব ম্যাট্রিক্সের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। আইনের একটি প্রধান বিষয় হল যে, কন্যা সন্তানের আগে 'অবিবাহিত' শব্দটি যুক্ত করা এন. সি. ডব্লিউ. এ-৬-এর ৯.৩ অনুচ্ছেদের অধীনে একটি স্বৈচ্ছাচারী এবং যৌনতাবাদী পার্থক্য যা ভারতের সংবিধানের ১৪ এবং ১৫ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন। উপরন্তু, এটি লক্ষ্য করা গেছে যে সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদনের বিবেচনার জন্য প্রাথমিক শর্তটি অন্য যে কোনও কিছু চেয়ে বেশি, মৃত কর্মচারীর উপর নির্ভরতা এবং আর্থিক প্রয়োজনীয়তা প্রদর্শন করা। মৃত কর্মচারীর উপর আবেদনকারীর নির্ভরতার প্রমাণ হল সেই শর্ত যা আবেদনকারীর বিবাহিত অবস্থা নির্বিশেষে সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রদানের উদ্দেশ্য মেনে চলে। অতএব, সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য কোনও আবেদন কেবল কন্যার বৈবাহিক মর্যাদার ভিত্তিতে প্রত্যাখ্যান করা যাবে না এবং এন. সি. ডব্লিউ. VI -এর ধারা ৯.৩.৩-এর উদ্দেশ্যে, বিবাহিত কন্যাকে অবশ্যই অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। সরাসরি নির্ভরশীলদের বিভাগের মধ্যে।

২৫. এই আদালত খুঁজে পেয়েছে যে এন. সি. ডব্লিউ. এ-৬-এর ধারা ৯.৩.৩ অনুসারে 'বিবাহিত' এবং 'অবিবাহিত' কন্যার মধ্যে পার্থক্য হল ক্ষমতার বাইরে এবং ভারতের সংবিধানের ১৪ এবং ১৫ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন।

ইস্যু নং ৩: সরাসরি নির্ভরশীলদেরও নির্ভরতা দেখাতে হবে কি না এন. সি. ডব্লিউ. -VI -এর ৯.৩.৩ ধারার অধীনে

২৬. আবেদনকারীরা যুক্তি দিয়েছেন যে এন. সি. ডব্লিউ. -VI -এর ৯.৩ ধারা অনুসারে, সরাসরি নির্ভরশীলদের আবাসিক অবস্থা বা প্রমাণ করার প্রয়োজন নেই। আর্থিক নির্ভরতা যা শুধুমাত্র দ্বিতীয় বিভাগে নির্দিষ্ট করা হয়েছে।

২৭. এই আদালত প্রিয়াঙ্কা ঘোষ বনাম সাউথ ইস্টার্ন কোলফিন্ডস লিমিটেড এবং অন্যান্য (উপরে) মামলার এই হাইকোর্টের একটি সমন্বিত বেঞ্চ দ্বারা গৃহীত অপ্রকাশিত রায় বিবেচনা করে যেখানে বিদ্বান একক বিচারক মতামত দিয়েছিলেন যে এন. সি. ডব্লিউ. -VI -এর অধীনে সরাসরি নির্ভরশীলদের অবশ্যই নির্ভরশীলতা দেখাতে হবে যে কেউ বিবাহিত কন্যা কিনা। পূর্বোক্ত অপ্রকাশিত রায়ের প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদটি নিচে পুনরুত্পাদন করা হয়েছে:

"এই আদালত ২০২১ সালের ডব্লিউ. পি. (এস) নং ৬৫৭৮-এ এই বিষয়ে যে কোনও ব্যক্তির মৃত কর্মচারীর উপর সরাসরি নির্ভরশীল হওয়ার ক্ষেত্রে কোনও তদন্তের প্রয়োজন নেই, তার সাথে একমত নয়। এই ধরনের দৃষ্টিভঙ্গি গৃহীত হলে এটি এমন একটি বিপজ্জনক পরিস্থিতির দিকে পরিচালিত করবে যেখানে পরিবারটি রোগে ভুগছে কি না তার সহানুভূতির ভিত্তিতে সরাসরি নির্ভরশীল উত্তরাধিকারীদের নিয়োগ করা যেতে পারে তাৎক্ষণিক আর্থিক সংকট এবং প্রকৃত নির্ভরশীলরা নাও হতে পারে

কাজের পরিপূর্ণতার কারণে নিয়োগগুলি সুরক্ষিত করতে সক্ষম নিয়োগকর্তার আরও নিয়োগ দেওয়ার জন্য শূন্যপদ/ক্ষমতা।"

[জোর দেওয়া হয়েছে]

২৮. ব্ল্যাক আইন অভিধানে ৮ম সংস্করণে 'নির্ভরশীল' শব্দটিকে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে "যিনি সমর্থনের জন্য অন্যের উপর নির্ভর করেন; যিনি অন্যের ক্ষমতা বা সহায়তা ছাড়া অস্তিত্ব বজায় রাখতে বা টিকিয়ে রাখতে সক্ষম নন।" সহানুভূতিশীল নিয়োগের মতো উপকারী আইনগুলির উদ্দেশ্য হল একটি পরিবারকে অবিলম্বে স্বস্তি দেওয়া যাতে একমাত্র উপার্জনকারীর মৃত্যুর পরে তাদের আর্থিক সংকট সহজ হয়, অতএব, 'নির্ভরশীল' শব্দটির ব্যবহার নিজেকে আর্থিক নির্ভরতার মধ্যে সীমাবদ্ধ করবে যেমন কালো আইনের অভিধানের সংজ্ঞা।

২৯. পরিবারের কোনও নিকটবর্তী সদস্য কেবলমাত্র পরিবারের সদস্য হওয়ার কারণে সহানুভূতিশীল নিয়োগ পেতে পারেন না। উপরে যেমন পুনরাবৃত্তি করা হয়েছে, সহানুভূতিশীল নিয়োগ কোনও বংশগত বা স্বার্থাশ্বেষী অধিকার নয় এবং তাই, কেবলমাত্র আর্থিকভাবে 'নির্ভরশীল' ব্যক্তিদেরই এই নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা যেতে পারে। আর্থিক নির্ভরতার এই পূর্বশর্ত পূরণ না হলে একজন সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়ার ধারাগুলির মধ্যেও আসে না এবং সেই অনুযায়ী বিবেচনা থেকে বহিষ্কার করা হয়। এই আদালত প্রিয়াঙ্কা ঘোষ বনাম সাউথ ইস্টার্ন কোলফিল্ডস লিমিটেড এবং অন্যান্যদের (উপরে) অনুসন্ধানের সাথেও একমত। যে এনসিডব্লিউ VI -এর ধারা ৯.৩.৩-এর উদ্দেশ্য হতে পারে না যে সরাসরি নির্ভরশীলদের আর্থিক নির্ভরতার প্রয়োজন নেই তদন্ত করা হয়েছে, যেহেতু এই ধরনের ব্যাখ্যা সরাসরি হবে।

সহানুভূতিশীল নিয়োগের উদ্দেশ্যের সাথে বিরোধিতা।

৩০. আর্থিক প্রয়োজনীয়তা এবং নির্ভরতার ক্ষেত্রে সহানুভূতিশীল নিয়োগের উদ্দেশ্য তুলে ধরার জন্য, এই আদালত অফিস সাহা বনাম পশ্চিমবঙ্গ রাজ্য ও অন্যান্যদের (২০১৯ সালের ডব্লিউ. পি. এ ১২২৮৭) মামলায় তার অপ্রকাশিত রায় বিবেচনা করে, যা ফার্টিলাইজারস এবং কেমিক্যালস ট্রাভাক্সোর লিমিটেড এবং অন্যান্যদের বনাম অনুশ্রী কে. বি, যা ২০২২ সালের এস. সি. সি অনলাইন এস. সি ১৩৩১-এ উপর নির্ভরশীল ছিল রিপোর্ট করা হয়েছিল। প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদ এই ধরনের রায়ের নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছে:

“৮. উপরন্তু, এই আদালতকে আজ আবেদনকারীদের আর্থিক প্রয়োজনীয়তার বিষয়টিও বিবেচনা করতে হবে। সুপ্রিম কোর্ট ফার্টিলাইজারস এবং কেমিক্যালস ট্রাভাক্সোর লিমিটেড এবং অন্যান্যরা বনাম অনুশ্রী কে. বি.', ২০২২ সালের এস. সি. সি অনলাইন এস. সি ১৩৩১-এ রিপোর্ট করা হয়েছে, সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়ার উদ্দেশ্যের দিকে দৃষ্টি আকর্ষণ করেছে এবং নিশ্চিত করেছে যে এই ধরনের অনুগ্রহ মৃত কর্মচারীর পরিবারের আর্থিক প্রয়োজনের উপর নির্ভরশীল। রায়টি নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছে:

১৮. অতএব, উপরোক্ত সিদ্ধান্তগুলিতে এই আদালত কর্তৃক নির্ধারিত আইন অনুসারে, সহানুভূতিশীল নিয়োগ সরকারি চাকরিতে নিয়োগের সাধারণ নিয়মের ব্যতিক্রম এবং এটি কোনও মৃত ব্যক্তির নির্ভরশীলদের পক্ষে কাজ করে মারা যাওয়া এবং তার পরিবারকে দারিদ্র্য ও জীবিকার কোনও উপায় ছাড়াই রেখে যাওয়া এবং এই জাতীয় ক্ষেত্রে, বিশুদ্ধ মানবিক বিবেচনার কারণে এই বিষয়টি বিবেচনা করে যে জীবিকার কোনও উৎস সরবরাহ না করা হলে পরিবারটি করতে সক্ষম হবে না। উভয় প্রান্ত পূরণ করে নিয়মে একটি বিধান করা হয়েছে

মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীলদের মধ্যে একজনকে, যিনি এই ধরনের কর্মসংস্থানের জন্য যোগ্য হতে পারেন, লাভজনক কর্মসংস্থান প্রদান করা। সহানুভূতিশীল কর্মসংস্থান প্রদানের পুরো উদ্দেশ্য হল, এইভাবে, পরিবারকে আকস্মিক সংকট কাটিয়ে উঠতে সক্ষম করা। উদ্দেশ্যটি এই ধরনের পরিবারকে মৃত ব্যক্তির দ্বারা অধিষ্ঠিত একটি পদের চেয়ে অনেক কম পদ দেওয়া নয়।

'[জোর দেওয়া হয়েছে]

৩১. উপরোক্ত আলোচনার প্রতি মনোযোগ দিয়ে, এই আদালত দেয় না। আবেদনকারীদের যুক্তিতে এমন কোনও যোগ্যতা খুঁজে বের করুন যা নির্দেশ করে নির্ভরশীলদের আর্থিক নির্ভরতা দেখানোর প্রয়োজন নেই।

ইস্যু নং ৪: -এর জন্য আবেদনকারী নং ২ এবং ৩ বিবেচনা করা যেতে পারে কি না সহানুভূতিশীল নিয়োগ

৩২. এই আদালত এখন আবেদনকারী নং ২-এর মামলাটি নিয়ে আলোচনা করবে যা সহানুভূতিশীল নিয়োগের পাশাপাশি মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরতা চেয়েছে কর্মচারী।

ক) আবেদনকারীরা ইস্টেন কোলফিল্ড লিমিটেড ও অন্যান্য বনাম আনারি দেবী ও অন্যান্য (২০১৪ সালের এ. পি. ও নং ১০১ এবং ২০১৪ সালের এস. সি. সি অনলাইন ক্যাল ১৪৩১৯) মামলায় এই হাইকোর্টের একটি ডিভিশন বেঞ্চের অপ্রকাশিত রায় জমা দিয়েছেন যেখানে মৃত কর্মচারীর জামাইকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ দেওয়া হয়েছিল। প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদ পূর্বোক্ত রায়ের নীচে পুনরুৎপাদন করা হয়েছে:

"জাতীয় কয়লা মজুরি চুক্তির শর্তাবলী অনুসারে, নির্ভরশীল জামাইকে কিছু শর্ত পূরণ সাপেক্ষে সহানুভূতির ভিত্তিতে চাকরি প্রদান করা যেতে পারে

শর্তাবলী। বর্তমান ক্ষেত্রে আমরা দেখতে পাই যে, ২ নং উত্তরদাতা জামাতা হওয়ায় এই ধরনের সহানুভূতিশীল কর্মসংস্থানের সুবিধা উপভোগ করার জন্য শর্তাবলী পূরণ করেছেন কারণ উক্ত ২ নং উত্তরদাতা জামাতা মৃত শ্রমিকের উপর নির্ভরশীল ছিলেন এবং বিয়ের পর থেকে তাঁর স্ত্রী ও সন্তানদের সাথে উক্ত শ্রমিকের সাথে বসবাস করছিলেন। অতএব, আমাদের কোনও সন্দেহ নেই যে, ২ নং উত্তরদাতা উক্ত শ্রমিকের মৃত্যুর সময় মৃত শ্রমিকের সাথে নির্ভরশীল পরিবারের সদস্য হিসাবে বসবাস করছিলেন।

[জোর দেওয়া হয়েছে]

খ. পূর্বোক্ত রায়ে জামাতা কর্মচারীর মৃত্যুর পর মৃত ব্যক্তির সঙ্গে থাকতেন এবং তাই তিনি ছিলেন একজন ঘর জামাই (অর্থাৎ একজন গৃহপালিত জামাতা)। তবে, বর্তমান ক্ষেত্রে, আবেদনকারী নং ২ এলআইসি-র কর্মচারী হিসাবে প্রতি মাসে ৫০,০০০/- টাকা (মাত্র পঞ্চাশ হাজার টাকা) উপার্জন করতেন এবং কর্মচারীর মৃত্যুর সময়ও মৃত কর্মচারীর থেকে আলাদা থাকতেন। আবেদনকারী নং ২ এনসিডব্লিউএ-৬-এর ধারা ৯.৩.৩-এ নির্দিষ্ট দুটি শর্তের কোনওটিই পূরণ করেন না যাতে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য একটি পরোক্ষ হিসাবে বিবেচনা করা হয় নির্ভরশীল।

গ. উপরোক্ত আলোচনার আলোকে, এই আদালত ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮ তারিখের পরিচালক (কর্মী), ইসিএল-এর বিতর্কিত আদেশের সাথে কোনও দুর্বলতা খুঁজে পায় না, যতদূর পর্যন্ত আবেদনকারী নং ২-কে সহানুভূতিশীল নিয়োগ অস্বীকার করার বিষয়টি সম্পর্কিত যে আবেদনকারী নং ২ মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীল ছিলেন না।

৩৩. এই আদালত এখন চেয়ে আবেদনকারী নং ৩-এর মামলা বিবেচনা করবে নির্ভরতার সাথে সহানুভূতিশীল নিয়োগ।

ক. আবেদনকারীরা যুক্তি দেখিয়েছেন যে ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮ তারিখের পরিচালক (কর্মী), ইসিএল-এর বিতর্কিত আদেশটি সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য আবেদনকারী নং ৩-এর মামলা বিবেচনা করে না, যদিও এই হাইকোর্টের একটি সমন্বিত বেঞ্চের ১০ই মার্চ, ২০১৭ তারিখের আদেশে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছিল যে বিবাহিত মেয়ের আয় নিশ্চিত করার জন্য তদন্ত করতে হবে যে সে তার জীবিকার জন্য মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীল ছিল কিনা। অন্যদিকে, উত্তরদাতারা যুক্তি দেখিয়েছেন যে মৃত ব্যক্তির পুত্রই একমাত্র সরাসরি নির্ভরশীল এবং আবেদনকারীরা এই কারণে ৯.৩.৩ ধারার সাংবিধানিকতা কে চ্যালেঞ্জ করেছেন।

খ. এই আদালত সংখ্যা ২ এবং ৩ এ আলোচনা করেছে যে 'বিবাহিত' এবং 'অবিবাহিত' কন্যার মধ্যে পার্থক্য অত্যন্ত অনৈতিক এবং ভারতীয় সংবিধানের ১৪ এবং ১৫ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন এবং প্রত্যক্ষ নির্ভরশীলদেরও যথাক্রমে নির্ভরশীলতা প্রদর্শন করতে হবে। অতএব, পুত্র ছাড়াও, বিবাহিত কন্যাও একজন প্রত্যক্ষ নির্ভরশীল যাকে সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা করার জন্য মৃত কর্মচারীর উপর আর্থিক নির্ভরতা প্রদর্শন করতে হবে।

গ. এই আদালত আবেদনকারী নং ৩-এর আর্থিক নির্ভরতা বিবেচনা করার আগে, এটি অবশ্যই উল্লেখ করতে হবে যে বিবাদীরা যুক্তি দিয়েছেন যে আবেদনকারী

নম্বর ৩ স্বামীর সাথে বসবাস করতেন এবং তাই জীবিকার জন্য মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীল ছিলেন না। উল্লেখ্য যে, সহানুভূতিশীল নিয়োগ সংক্রান্ত মামলাগুলি, এই আদালত কর্তৃক উদ্ধৃত সমস্ত পূর্বোক্ত রায় এবং উভয় পক্ষ কর্তৃক উদ্ধৃত রায় সহ, আবেদনকারীর আর্থিক নির্ভরতা নির্ধারণের সময় আবাসিক অবস্থাকে একটি প্রাসঙ্গিক বিষয় হিসাবে বিবেচনা করেছে, যদিও এই ধরনের আবাসিক অবস্থাকে সহানুভূতিশীল নিয়োগ প্রদানের সময় নির্ধারণের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হিসাবে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়নি।

ঘ. ৩ নং আবেদনকারী তার মৃত্যুর সময় মৃত কর্মচারীর উপর আর্থিকভাবে নির্ভরশীল ছিলেন কিনা তা এই আদালত বিবেচনা করা আবশ্যিক। যদিও এই আদালত আবেদনকারীদের এই সিদ্ধান্তের বিরোধিতা করে না যে, ২০১৭ সালের ১০ই মার্চ এই হাইকোর্টের একটি সমন্বিত বেঞ্চের আদেশ অনুসারে নির্দিষ্ট নির্দেশ সত্ত্বেও, ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮-এর বিতর্কিত আদেশটি আবেদনকারী ৩ নং-এর আয় সরাসরি বিবেচনা করেনি, এটিও লক্ষণীয় যে আবেদনকারীরা কীভাবে আবেদনকারী ৩ নং আর্থিকভাবে মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীল ছিলেন তা দেখানোর জন্য কিছু জমা দেননি। প্রকৃতপক্ষে, আবেদনকারীরা মিথ্যা হলফনামা দাখিল করে এই আদালতকে প্রতারিত করার চেষ্টা করেছেন যাতে বলা হয়েছে যে আবেদনকারী নং ৩ মৃত ব্যক্তির সাথে বসবাস করছিলেন যদিও তাদের জমা দেওয়া ভোটার কার্ডগুলিতে রয়েছে অন্যথায় প্রমাণিত।

ঙ. এরগো, যদিও বিতর্কিত আদেশটি আবেদনকারী নং ৩-এর আর্থিক নির্ভরতা সরাসরি বিবেচনা করে না, তবে এটি লক্ষণীয় যে আবেদনকারীরা মৃত ব্যক্তির উপর আবেদনকারী নং ৩-এর আর্থিক নির্ভরতা প্রমাণ করার জন্য কিছুই দেখায়নি। উপরন্তু, তার স্বামী, অর্থাৎ আবেদনকারী নং ২, প্রতি মাসে ৫০,০০০/- টাকা (মাত্র পঞ্চাশ হাজার টাকা) উপার্জন করছেন এবং তিনি মৃত কর্মচারীর সাথে বসবাস করেন না। উপরের তথ্যাত্মক ম্যাট্রিক্স থেকে যে সুস্পষ্ট ইঙ্গিত পাওয়া যায় তা হল আবেদনকারী নং ৩ মৃত ব্যক্তির থেকে স্বাধীন ছিল এবং প্রকৃতপক্ষে তার স্বামীর উপর নির্ভরশীল ছিল, অর্থাৎ আবেদনকারী নং ২ একবার এই আদালত পূর্বোক্ত ফলাফলগুলিতে পৌঁছে গেলে, আমি আবেদনকারী নং ৩-এর মামলা বিবেচনা করার জন্য কর্তৃপক্ষকে আরও একবার নির্দেশ দেওয়া একটি সম্পূর্ণ নিষ্ফল অনুশীলন বলে মনে করি আবার।

চ. পূর্বোক্ত আলোচনার আলোকে, এই আদালত আবেদনকারীদের যুক্তিতে কোনও যোগ্যতা খুঁজে পায় না যে আবেদনকারী নং ৩ মৃত কর্মচারীর উপর নির্ভরশীল ছিল, এবং তাই, আমি মনে করি যে তিনি সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য যোগ্য নন।

৩৪. এই আদালত আরও আচরণ বিবেচনা করতে বাধ্য বলে মনে করে। আবেদনকারীরা সহানুভূতিশীল নিয়োগের পাশাপাশি।

ক. ২০১০ সালের ২৬শে মে বাবা মারা যান। আবেদনকারী নম্বর ২-এর জন্য সহানুভূতিশীল নিয়োগ ১৮ই নভেম্বর, ২০১০-এ চাওয়া হয়েছিল (পাঁচটিরও বেশি পিতার মৃত্যুর কয়েক মাস পরে)। সহানুভূতিশীল নিয়োগ

আবেদনকারী নং ৩-এর জন্য আবেদনটি ২৪শে ডিসেম্বর, ২০১৪ তারিখে চাওয়া হয়েছিল (পিতার মৃত্যুর চার বছর ছয় মাসের কিছু বেশি সময় পরে)। আবেদনকারীরা তাৎক্ষণিক আর্থিক সহায়তার জন্য এই আদালতের সামনে আসতে পারবেন না যখন তাদের আচরণ নিজেই দেখায় যে এই ধরনের নিয়োগের তাৎক্ষণিক প্রয়োজন ছিল না।

খ. আবেদনকারীরা তাদের আবেদনের বিভিন্ন পর্যায়ে মিথ্যা বলেছেন। আবেদনকারীরা ২৮শে অক্টোবর, ২০১০ এবং ১০ই মে, ২০১১ তারিখের নির্ভরতার শংসাপত্রে আবেদনকারী নং ২ এবং ৩-এর ভুল বয়স জমা দিয়েছেন, মিথ্যা হলফনামা দাখিল করেছেন যে আবেদনকারী নং ২ এবং ৩ মৃত ব্যক্তির সাথে বসবাস করেছেন এবং -এর মৃত্যুর চার বছরেরও বেশি সময় পরে আবেদনকারী নং ৩-এর জন্য সহানুভূতিশীল নিয়োগের আবেদন করেছেন পিতা।

৩৫. উপসংহারে, এই আদালত খুঁজে পেয়েছে যে আবেদনকারীরা এই আদালতের সামনে পরিষ্কার হাত নিয়ে আসেনি, না আবেদনকারী নং ২ এবং ৩ আর্থিকভাবে মৃত কর্মচারীর উপর নির্ভরশীল ছিল। তদনুসারে, আবেদনকারী নং ২ এবং ৩ সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা যাবে না এবং অতিরিক্ত এর অধীনে তাদের কোনও ত্রাণ দেওয়া উচিত নয় এই আদালতের সাধারণ রিট এখতিয়ার।

৩৬. আইনের পূর্বোক্ত পয়েন্টগুলি ছাড়াও, এই আদালতে উপস্থাপিত অন্যান্য বিষয় রয়েছে যার মধ্যে উত্তরদাতাদের দ্বারা জমা দেওয়া তাৎক্ষণিক রিট পিটিশনের রক্ষণাবেক্ষণের বিষয়টি রয়েছে। এই আদালত উত্তরদাতাদের যুক্তিতে কোনও যোগ্যতা খুঁজে পায় না যে

ট্রেড ইউনিয়নগুলির যোগদান না করার কারণে তাৎক্ষণিক রিট পিটিশন রক্ষণাবেক্ষণযোগ্য নয়, কারণ NCWA হল শিল্প বিরোধ আইন, 1947 এর ধারা 18(3) এর অধীনে একটি বাধ্যতামূলক নিষ্পত্তি, এবং CIL তার সহায়ক ECL এর সাথে, সংবিধানের অনুচ্ছেদ 12 অনুসারে 'রাজ্য কর্তৃপক্ষ', যাকে অবশ্যই একটি ন্যায্য, যুক্তিসঙ্গত এবং স্বৈচ্ছাচারী পদ্ধতিতে কাজ করতে হবে।

উপসংহার:

৩৭. আমি দেখতে পেলাম যে, এই মুহূর্তের মতো নীতিগুলি আরও স্পষ্ট করে যে, কীভাবে সামাজিক, অর্থনৈতিক, সাংস্কৃতিক ও আইনি কাঠামোতে মহিলাদের পরিচয়কে প্রাতিষ্ঠানিক রূপ দেওয়া হয়, যাতে "স্বাভাবিক" হিসাবে বিবেচিত নীতিগুলিতে পুরুষ আধিপত্যকে যুক্তিসঙ্গত করা যায়। এই ধরনের "স্বাভাবিক" ক্রমানুসারে এই বোধগম্যতা বৃদ্ধি পেয়েছে যে মহিলারা কন্যা হিসাবে জন্মগ্রহণ করেন, বোন হিসাবে বড় হন, কন্যাদানের মতো অনুশীলনে স্ত্রী হিসাবে "দান" করেন এবং সমাজের চোখে মা হিসাবে বৈধতা পান। সহজাত বিশ্বাস হল যে মহিলারা এমন বস্তু যেখানে সমাজে তাদের পরিচয় (যেমন বিবাহিত/অবিবাহিত) গড়ে তুলতে হবে এবং তাদের জীবনে পুরুষদের চারপাশে গড়ে তুলতে হবে, যা অবশ্যই অযৌক্তিক। কেউ যুক্তি দিতে পারেন যে বেশিরভাগ নারীবিরোধী বিশ্বাস বিদ্যমান পরিচালনা কাঠামোতে উপস্থিত নেই কারণ তারা যুক্তি/যুক্তির ভিত্তিতে রয়েছে, বরং তাদের এই ধারণা দিয়ে প্রচার করা হয় যে এটি জিনিসগুলির উপায়, অর্থাৎ তারা "স্বাভাবিক"। মহিলারা, কেবল মহিলা হওয়ার কারণে, কোনও রূপে "স্বাভাবিকভাবে" ঘাটতি হয় না, তবে লিঙ্গগুলির মধ্যে এই বৈষম্য তৈরি এবং প্রচারিত হয় কারণ প্রতিষ্ঠানগুলিতে পিতৃতন্ত্র প্রতিষ্ঠিত। এর "স্বাভাবিক" ক্রমে বিশ্বাস

জিনিসগুলি, এমন নীতি তৈরি করে যা এই ধরনের "প্রাকৃতিক" মেনে চলে বলে ধরে নেওয়া হয় পার্থক্য এবং তাই যৌক্তিক/যুক্তিসঙ্গত বলে ধরে নেওয়া হয়।

৩৮. প্রশ্নবিদ্ধ নীতিটি নারীর "প্রাকৃতিক" ক্রম এবং তাদের অর্থনৈতিক অধিকারের একটি অহংকারপূর্ণ গ্রহণযোগ্যতা। ৯ অক্টোবর, ২০২৩ তারিখে পরিসংখ্যান ও কর্মসূচি বাস্তবায়ন মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রকাশিত ২০২২-২৩ সালের পর্যায়ক্রমিক শ্রমশক্তি জরিপ প্রতিবেদনে দেখা গেছে যে, নারী শ্রমশক্তির অংশগ্রহণের হার ৩৭.০%-এ বৃদ্ধি পেয়েছে এবং এখনও অনেক অগ্রগতি বাকি আছে, তবে, প্রশ্নবিদ্ধ নীতির মতো নীতিগুলি কর্মক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধির ক্ষেত্রে বাধা তৈরি করে।

৩৯. উপরোক্ত কাঠামোগত বিষয়গুলি সম্পর্কে আরও সচেতন হওয়ার প্রচেষ্টায় সরকার কর্মজীবী মহিলা হোস্টেল প্রকল্প, মহিলাদের জন্য প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থান কর্মসূচি (STEP), মহিলা শক্তি কেন্দ্র (MSK), বেটি বাঁচাও বেটি পড়াও প্রকল্প ইত্যাদির মতো অসংখ্য প্রকল্পও চালু করেছে যা বিশেষভাবে মহিলাদের শিক্ষা এবং অর্থনৈতিক অধিকারের দিকে লক্ষ্য করে তৈরি। অধিকন্তু, সুপ্রিম কোর্ট স্বীকৃতি দিয়েছে যে আদালতের ভাষা লিঙ্গ ন্যায়বিচারের আদর্শের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হওয়া উচিত এবং 'লিঙ্গগত স্টেরিওটাইপ মোকাবেলায় হ্যান্ডবুক' প্রকাশ করেছে। এই ধরনের উদ্যোগগুলি নারীবাদী আলোচনায় জড়িত এবং ভারতীয় সংবিধানের ১৪ এবং ১৫ অনুচ্ছেদের মূল আদর্শকে সমর্থন করার জন্য এক ধাপ এগিয়ে যায়।

৪০. আমি পুনর্ব্যক্ত করতে চাই যে পিতৃতন্ত্র কেবলমাত্র একজন ব্যক্তির মানসিকতার মধ্যে বিদ্যমান নয়, বরং এটি জন্ম থেকেই শেখানো হয় এবং প্রতিটি দেশের বিদ্যমান কাঠামোতে ক্ষয়প্রাপ্ত হয়। উপরোক্ত নীতিটি এমন অনেকগুলির মধ্যে একটি যেখানে কোনও মহিলার নির্ভরতা সম্পর্কে নারীবিশেষী বিশ্বাস গ্রহণ করা হয় এবং প্রচার করা হয়। বিচার বিভাগের কর্তব্য হল সামাজিক প্রকৌশলী হিসাবে কাজ করা, লিঙ্গ বা বৈবাহিক মর্যাদার উপর ভিত্তি করে কোনও নীতির পার্থক্য একটি যুক্তিসঙ্গত শ্রেণিবিন্যাস কিনা তা তদন্ত করা এবং এই দেশের আইনি কাঠামোর মধ্যে বিদ্যমান এই ধরনের ঘৃণ্য পিতৃতান্ত্রিক বৈষম্যগুলি সংশোধন করা। উপরন্তু, এই আদালত সরকারকে এই ধরনের প্রাচীন আইন/নীতিগুলি খতিয়ে দেখার অনুরোধ করবে যা পূর্বোক্ত নারীবিশেষী "প্রাকৃতিক" শৃঙ্খলা মেনে চলে এবং ভারতের সংবিধান এর ১৪ অনুচ্ছেদে সমান লিঙ্গ নীতি অনুসারে সংশোধন করে।

সারসংক্ষেপ এবং উপসংহারঃ

৪১. সহজ রেফারেন্সের জন্য এবং সংক্ষিপ্ততার জন্য, আমি এর পূর্বোক্ত আলোচনা থেকে উদ্ধৃত প্রাসঙ্গিক নীতিগুলি বের করেছি আইনঃ

ক. সহানুভূতিশীল নিয়োগ যোগ্যতা-ভিত্তিক নিয়োগের সাধারণ নিয়মের একটি ব্যতিক্রম যেখানে নিয়োগের উদ্দেশ্য হল এর কারণে পরিবারের সম্মুখীন হওয়া তাৎক্ষণিক কষ্টকে হ্রাস করা একমাত্র উপার্জনকারীর আকস্মিক মৃত্যু।

খ. সহানুভূতিশীল নিয়োগ চাওয়ার সময়, একজন আবেদনকারীকে অবশ্যই প্রমাণ করতে হবে যে এই ধরনের নিয়োগের জরুরি প্রয়োজন রয়েছে, যে তিনি নির্ভরতার মানদণ্ড পূরণকারী মৃত ব্যক্তির উপর নির্ভরশীল এবং তাদের প্রয়োজনীয় যোগ্যতা রয়েছে।

গ. সহানুভূতিশীল নিয়োগের জন্য কোনও বিবাহিত মেয়ের আবেদন কেবল এই ভিত্তিতে প্রত্যাখ্যান করা যায় না যে সে বিবাহিত। বিবাহিত মেয়েটি ছিল কিনা তা অবশ্যই মূল্যায়ন করতে হবে মৃত কর্মীর উপর নির্ভরশীল।

ঘ. NCWA-VI এর বিতর্কিত ধারা 9.3.3 অতি-অবৈধ এবং ভারতের সংবিধানের 14 এবং 15 অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন।

আদেশ এবং দিকনির্দেশ:

৪২. উপরোক্ত আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে, এই আদালত ২১শে ফেব্রুয়ারী, ২০১৮ তারিখের ইসিএল-এর পরিচালক (কর্মী)-এর বিতর্কিত আদেশে কোনও দুর্বলতা খুঁজে পায় না। তবে, আদালত বিশেষভাবে বিবাদীদের বিবাহিত মহিলাদের প্রতি বৈষম্য না করার এবং ভবিষ্যতে নির্ভরশীলদের প্রথম বিভাগ -এর অধীনে তাদের সাথে আচরণ করার নির্দেশ দেয়।

৪৩. তদনুসারে, এই রিট আবেদন টি ডাব্লুপিএ ১৪৩৪৯/২০১৮ হওয়ায় খারিজ করা হয়। খরচ সম্পর্কে কোনও আদেশ থাকবে না।

৪৪. আমি উভয় পক্ষের পক্ষ থেকে উপস্থিত কোঁসুলি এবং আমার আইন-ক্লার্ক-কাম-গবেষণা সহকারী মিসেস আরিয়া শ্রীবাস্তব এই আদালতকে যে সহায়তা প্রদান করেছেন তার জন্যও আমি কৃতজ্ঞতা জানাতে চাই। তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে তার গভীর বিশ্লেষণ এবং গবেষণার জন্য।

৪৫. এই আদেশের একটি জরুরি ফটোস্ট্যাট-প্রত্যয়িত অনুলিপি, যদি আবেদন করা হয়, প্রয়োজনীয় আনুষ্ঠানিকতা মেনে চলার পরে পক্ষগুলিকে উপলব্ধ করা উচিত।

(বিচারপতি, শেখর বি. সরাফ)

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।

/Diganta Mondal