ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ:କଟକ

ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ପି.(ସି) ସଂଖ୍ୟା. 18559/ 2015

ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଏବଂ 227 ଅଧୀନରେ ଏକ ଆବେଦନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ।

ଭୁବନ ମୋହନ ଦାଶ .... ଆବେଦନକାରୀ

-ବନାମ-

ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ....ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନେ

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ : ମେସର୍ସ ଏସ୍.କେ.ଦାଶ, ଏ.କେ. ଓଝା, ଏ. ଧଳସାମନ୍ତ, ବି.ପି. ଧଳ ଏବଂ ଏସ୍.ଦାସ, ଅଧିବକ୍ତାମାନେ

ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଇଁ : ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଏସ୍. ନାୟକ, ଅତିରିକ୍ତ ସ୍ଥାୟୀ ଅଧିବକ୍ତା (ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା 1 ଏବଂ 2)
ମେସର୍ସ ଡି.ମହାପାତ୍ର, ଏମ୍.ମହାପାତ୍ର, ଜି.ଆର୍. ମହାପାତ୍ର ଏବଂ ଡି. ଦାଶ, ଅଧିବକ୍ତାମାନେ (ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା 3)

ପୀଠାସୀନ:

ମାନ୍ୟବର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଡ. ବି.ଆର୍.ଷଡ଼ଙ୍ଗୀ
ଏବଂ
ମାନ୍ୟବର ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଶ୍ରୀ ମୁରହରି ଶ୍ରୀ ରମଣ

ଶୁଣାଣି ତାରିଖ: 20.11.2023 :: **ରାୟର ତାରିଖ: 04.12.2023**

ଡ. ବି.ଆର୍.ଷଡ଼ଙ୍ଗୀ, କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଆବେଦନକାରୀ, ଯିଏ କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ, ଅନୁଲଗ୍ନକ-6 ଅଧୀନରେ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା) ନିୟମାବଳୀ, 2015କୁ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 ଏବଂ ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ- 14 ଏବଂ 16 ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର କ୍ଷମତାତୀତ

ବୋଲି ଘୋଷଣା କରିବାକୁ ଅନୁରୋଧ କରି ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି; ଏବଂ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ପ୍ରତିପକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଏହା ଘୋଷଣା କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଯେ, ଆବେଦନକାରୀ ଯେହେତୁ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ, ତେଣୁ ସେ ପେନ୍ସନ୍ ପାଇବାକୁ ହକଦାର, ଯେପରି ସମାନ ଭାବରେ ଅବସ୍ଥିତ ରାଜ୍ୟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଛି ।

2. ଏହି ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ମୂଳକ ଛାଞ୍ଚ, ସଂକ୍ଷେପରେ, ହେଉଛି ଯେ, ବିଶାଳତର କଟକ ଉନ୍ନୟନ ନ୍ୟାସ ଅଧୀନରେ ଥିବା ପୂର୍ବତନ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷମାନଙ୍କ ଅଧିନିୟମ, 1982 (ସଂକ୍ଷେପରେ "ଅଧିନିୟମ, 1982")ର ଧାରା 128-2(a) ବଳରେ କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟକୁ ଅଣାଯାଇଥିଲା। ବିଶାଳତର କଟକ ଉନ୍ନୟନ ନ୍ୟାସ, ଏହାର ସଂକଳ୍ପ ସଂଖ୍ୟା 11/48, ତାରିଖ 08.02.1971 ଓଡ଼ିଶା ସେବା ସଂହିତାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲା, ଯାହା ଏହାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଏବଂ ପେନସନ୍ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୁବିଧାକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ କରିଥିଲା । ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଓଡ଼ିଶା ସରକାରଙ୍କ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିୟମାବଳୀକୁ ମଧ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ । ଏପରିକି ବିଶାଳତର ଭୁବନେଶ୍ୱର ଆଞ୍ଚଳିକ ଉନ୍ନୟନ ନ୍ୟାସର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଭୁବନେଶ୍ୱର ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କର୍ମଚାରୀ ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯାଉଥିଲା ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଜ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିବା ନିୟମାବଳୀ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟ ହେବେ ଏବଂ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଆବେଦନକାରୀ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ଯୋଗ ଦେଇଥିବାରୁ, କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ବିବିଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧିନିୟମ, 1952 ଅଧୀନରେ ଏହି ଯୋଜନାଗୁଡ଼ିକର ଅଧୀନରେ ରହିଛନ୍ତି, ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ଯେ, ଯେଉଁମାନେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ ସେମାନେ ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ ସର୍ଭିସେସ୍ (ପେନ୍ସନ୍) ନିୟମ, 1992 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ସୁବିଧା ପାଇ ଅଛନ୍ତି ।

2.1. ଏକ ବିଷୟଗତ ତ୍ରୁଟି କିମ୍ବା ଭ୍ରାନ୍ତଧାରଣା ଅଧୀନରେ, କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ବିବିଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧିନିୟମ, 1952 ଅଧୀନରେ କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, 1982 ମସିହାରୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । କିନ୍ତୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ଚିଠି ସଂଖ୍ୟା 16498 ତାରିଖ 27.07.2001 ଏବଂ ଚିଠି ସଂଖ୍ୟା 25137 ତାରିଖ 27.11.2001 ଜରିଆରେ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପେନସନ୍ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ପୃଥକ ପାଣ୍ଠି ଗଠନ କରିବାକୁ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ସହିତ ଇପିଏଫ୍ ଏବଂ ଏମ୍.ପି ଅଧିନିୟମ, 1952ର ଧାରା 17 ଅନୁଯାୟୀ ଛାଡ଼ ପାଇଁ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଯୁକ୍ତଙ୍କ ନିକଟକୁ ଯାଇଥିଲେ । ଆଞ୍ଚଳିକ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଆୟୁକ୍ତ, ଓଡ଼ିଶା, 30.01.2002 ତାରିଖର ଚିଠି ମାଧ୍ୟମରେ, ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ଏମ୍.ପି. ଅଧିନିୟମ, 1952ର ଧାରା 17 ଅଧୀନରେ ଛାଡ଼ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ କେତେକ ଦସ୍ତାବିଜ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାକୁ ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା 3କୁ ସୂଚିତ କରିଛନ୍ତି ।

ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା 3, ଚିଠି ସଂଖ୍ୟା 15898, ତାରିଖ 19.06.2010ରେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 83 ଆକାରରେ 1991 ବର୍ଷର ପ୍ରସ୍ତାବିତ ନିୟମାବଳୀ, ଅନୁମୋଦନ କରିବା ପାଇଁ ଗୃହ ଏବଂ ନଗର ଉନ୍ନୟନ ବିଭାଗ, ଓଡ଼ିଶା ସରକାରଙ୍କ ଅନୁ ସଚିବଙ୍କୁ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ । ଏହିହେତୁ ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ଏମ୍.ପି. ଅଧିନିୟମ, 1952ର ଧାରା 16(c)ରେ କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ଏମ୍.ପି. ଅଧିନିୟମ, 1952 ଲାଗୁ ହେବ ନାହିଁ ।

2.2. ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଓଡ଼ିଶା ସରକାରଙ୍କ ମୁଖ୍ୟ ଶାସନ ସଚିବଙ୍କ ଅଧକ୍ଷତାରେ 23.08.2010ରେ ଏକ ବୈଠକ ଡକାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ସରକାର, ଗୃହ ନିର୍ମାଣ ଓ ନଗର ଉନ୍ନୟନ ବିଭାଗ, ଅର୍ଥ ବିଭାଗ ତଥା ଆଇନ ବିଭାଗର ପ୍ରମୁଖ ସଚିବମାନେ ଉପସ୍ଥିତ ଥିଲେ । ଉକ୍ତ ବୈଠକରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ନୂତନ ପେନସନ ଯୋଜନାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଛଅ ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 ଅନୁଯାୟୀ ଗଠିତ ଉନ୍ନୟନ ପ୍ରାଧିକରଣଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପେନସନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୁବିଧା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିୟମ ନିର୍ମାଣ ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା । ତଦନୁସାରେ, ଗୃହ ନିର୍ମାଣ ଏବଂ ନଗର ଉନ୍ନୟନ ବିଭାଗରେ ସରକାରଙ୍କ ପ୍ରକଳ୍ପ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ତଥା ଯୁଗ୍ମ ସଚିବଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ପି.(ସି) ସଂଖ୍ୟା 552/ 2010ରେ ଏକ ଶପଥ ପତ୍ର ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା । ଆହୁରି, 31.10.2013ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ଏହାର ସପ୍ତମ ବୈଠକରେ ଗୃହ ନିର୍ମାଣ ଏବଂ ନଗର ଉନ୍ନୟନ ବିଭାଗର ଆର୍ଥିକ ପରାମର୍ଶଦାତା-ତଥା-ସରକାରଙ୍କ ଅତିରିକ୍ତ ସଚିବଙ୍କ ନେତୃତ୍ୱରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେ, ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଭଳି ସେମାନଙ୍କର ପେନସନ୍ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଲାଭ ପାଇବେ, ଯାହା ନିମ୍ନରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି :

> "ସମିତି ସୁପାରିଶ କରିଥିଲା ଯେ :
>
> *(1) ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷର କର୍ମଚାରୀମାନେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଭଳି ସେମାନଙ୍କର ପେନସନ ସୁବିଧା ପାଇବେ ।*
>
> *(2) ପେନସନ ଭାର ସମ୍ପୃକ୍ତ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ବହନ କରିବେ ।*
>
> *(3) ସଚିବ, ବିଡ଼ିଏ, ଭୁବନେଶ୍ୱର ଏବଂ ଅର୍ଥ ସଦସ୍ୟ, ବିଡ଼ିଏ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ, ଆର୍ଥିକ ସଙ୍କଟ ହେଲେ ପେନ୍ସନ୍ ନିୟମାବଳୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ସମୟରେ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହାୟତା ପାଇଁ ସରକାର ଆଗେଇ ଆସିବେ । ଏହା ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିଲା । କିନ୍ତୁ ବି.ଡ଼ି.ଏ.ର ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ନଥିଲା ।*
>
> *(4) ପେନସନ୍ ପାଣ୍ଠିର ପରିଚାଳନା ସମ୍ପୃକ୍ତ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯିବ।*

HIGH COURT ORISSA
सत्यमेव जयते

(5) କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସେମାନଙ୍କ ନିଜ ଉତ୍ସରୁ ସରକାରଙ୍କ ସହିତ ସମାନ ପେନସନ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ସଂକଳ୍ପ କାରିବା ଉଚିତ । ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଉପରେ କୌଣସି ଆର୍ଥିକ ବୋଝ ରହିବ ନାହିଁ ।

(6) ପ୍ରସ୍ତୁତ ପେନସନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଏକ ସାଧାରଣ ଚିଠା ନିୟମାବଳୀ ନଗର ଯୋଜନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ବିଭାଗ ଦ୍ଵାରା ବ୍ୟବସ୍ଥିତ କରାଗଲା ଏବଂ ଅର୍ଥ ବିଭାଗ ଏବଂ ଆଇନ ବିଭାଗ ଦ୍ଵାରା ଯାଞ୍ଚ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଏହାକୁ ନିଜ ନିଜ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ରଖିବା ପାଇଁ ସମସ୍ତ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ସୂଚିତ କରାଯିବ ।

XXX XXX XXX "

2.3. ଗୃହ ନିର୍ମାଣ ଓ ନଗର ଉନ୍ନୟନ ବିଭାଗରେ ଓଡ଼ିଶା ସରକାର, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 83 ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଚିଠା ନିୟମାବଳୀକୁ ଅନୁମୋଦନ ନକରି, ସାଧାରଣ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ପାଇଁ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିଜର କଥିତ କର୍ତ୍ତୃତ୍ୱର ପ୍ରୟୋଗ କରି ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 123 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ତା14.07.2015ରିଖ ଜରିଆରେ ଅନ୍ୟ ଏକ ଚିଠା ନିୟମାବଳୀ ଜାରି କରିଥିଲେ, ଯାହା ଓଡ଼ିଶା ରାଜପତ୍ରରେ ପ୍ରକାଶିତ ହେବାର ପନ୍ଦର ଦିନ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଠାରୁ ଆପତ୍ତି କିମ୍ବା ପରାମର୍ଶ ଅଧିସୂଚନା କରିଥିଲା ।

2.4. ଏହାର ଜବାବରେ, ଓଡ଼ିଶା ସରକାରଙ୍କ କମିଶନର ତଥା ସଚିବ, ଆବାସ ଏବଂ ସହରାଞ୍ଚଳ ବିକାଶ ବିଭାଗ ସମେତ 100ରୁ ଅଧିକ କର୍ମଚାରୀ ବିଭିନ୍ନ ଆଧାରରେ ଉକ୍ତ ଚିଠା ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ଦାବି କରିଥିଲେ ଏବଂ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କର୍ମଚାରୀ ପେନସନ ନିୟମାବଳୀର ଅନୁମୋଦନ ପାଇଁ ତୁରନ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ନେବାକୁ ଦାବି କରିଥିଲେ, ଯାହା ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 83 (2) ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମୋଦନ ପାଇଁ 1991ରୁ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ ବିଚାରାଧୀନ ରହିଛି । ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆପତ୍ତି ସତ୍ତ୍ୱେ, ଏହାକୁ ସମୁଚିତ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ବିଚାରକୁ ନିଆ ଯାଇନଥିଲା । ବରଂ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ 1982ର ଧାରା 83ର ଉପ-ଧାରା (1) ସହିତ ଧାରା 123 ଅନୁଯାୟୀ କଥିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପ୍ରୟୋଗ କରି 11.08.2015 ତାରିଖ ଅଧିସୂଚନା ମାଧ୍ୟମରେ ଓଡ଼ିଶା ସରକାର, ଆବାସ ଏବଂ ସହରାଞ୍ଚଳ ବିକାଶ ବିଭାଗ ଏହି ଚିଠା ନିୟମାବଳୀକୁ ନିରପେକ୍ଷ କରି ସେଥିରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି ଯେ, ଏହା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସମ୍ମତିରେ ଜାରି କରାଯାଇଛି, ଯେହେତୁ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କଠାରୁ ଏପରି କୌଣସି ସମ୍ମତି ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇ ନାହିଁ, ଯାହା ସୂଚନା ଅଧିକାର ଅଧିନିୟମ 2005 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରାପ୍ତ ସୂଚନାରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେଉଛି । ତେଣୁ, ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନ ।

3. ଆବେଦନକାରୀ ପକ୍ଷରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଏସ୍.କେ. ଦାଶ ଦୃଢ଼ତାର ସହ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଥିଲେ ଯେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କ୍ରମାଗତ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଗୁଡ଼ିକରେ ବିକାଶ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ପେନସନ୍ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପ୍ରଦାନ କରିବାର ବୈଧାନିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ବିଷୟରେ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି । ଓଡ଼ିଶା ସରକାର ପ୍ରସ୍ତାବିତ ପେନସନ୍ ନିୟମାବଳୀ, 1991କୁ ଠିକ୍ ସମୟରେ ଅନୁମୋଦନ କରିବାରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି । ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ***ବିଦ୍ୟାଧର ମିଶ୍ର ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ***, 2007 (Supp.I) OLR 543ରେ ରୂପାୟିତ ହୋଇଥିବା 29.10.1990ର ପୂର୍ବ ରାୟକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିଛି । ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା. 384/1990ରେ ***କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ୍ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ*** ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ, ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବାର ଅଧିକାରିତା ରହିଛି, କାରଣ ପେନସନର ଅଧିକାରିତା ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିର ଲାଭ ବୈଧାନିକ ପ୍ରକୃତିର ଅଟେ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015 ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା 1 ଦ୍ଵାରା ବିନା କୌଣସି ପ୍ରାଧିକରଣରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି, ଯେହେତୁ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 83 ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ପାଣ୍ଠି ଗଠନ ପାଇଁ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଏପରି କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ । ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ଵାରା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା ଅସଙ୍ଗତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭେଦଭାବ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଅଟେ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015 ଅନୁମାନ କରେ ଯେ, ବିକାଶ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଦୁଇଟି ଭିନ୍ନ ଶ୍ରେଣୀର କର୍ମଚାରୀ ଅଛନ୍ତି, ଯେଉଁମାନେ 01.01.2015 ପୂର୍ବରୁ ଯୋଗଦେଇଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କୁ କାରଖାନା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ ଅଣାଯିବ ଏବଂ ଅବଶିଷ୍ଟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହିତ ସମାନ ଅଟନ୍ତି । ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ (ପେନସନ୍) ନିୟମ, 1992 ପ୍ରଚଳିତରେ ଅଛି, ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଲୋକଙ୍କୁ ସଂଶୋଧନ ମାଧ୍ୟମରେ ନିୟମ 3ର ଉପ-ନିୟମ (4) ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମ ଅଧୀନରେ ଅଣାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ବିକାଶ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ସେମାନଙ୍କୁ ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ଏମ୍.ପି ଅଧିନିୟମ, 1952 ଅନୁଯାୟୀ ଗଠିତ ଯୋଜନାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ ଆଣିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଇଥିଲା । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ପେନସନ୍ ବଦଳରେ ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ଏମ୍.ପି. ଅଧିନିୟମ, 1952 ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ସ୍ୱଳ୍ପ ପରିମାଣର ଅର୍ଥ ମିଳିବ ।

3.1. ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଏହି ନିୟମ ପୂର୍ବରୁ, ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ପେନ୍ସନ୍ ନିୟମାବଳୀ, 1992 ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କର ପେନ୍ସନ୍ ପାଉଥିଲେ ଏବଂ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେ, ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ

ଅଧୀନରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପରି ସେମାନଙ୍କର ପେନ୍ସନ୍ ପାଇବାକୁ ହକଦାର । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିୟମାବଳୀ, 1983ର ନିୟମ-5ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଥିବା ପଦବୀଗୁଡ଼ିକୁ ଚାରୋଟି ବର୍ଗରେ ବିଭକ୍ତ କରାଯିବ ଏବଂ ସମୟ ସମୟରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ସମାନ ବର୍ଗର ପଦବୀରେ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ସମାନ ବେତନ ବହନ କରିବ । ପେନସନ ହେଉଛି ନିଯୁକ୍ତିର ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନିବନ୍ଧନ ଓ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଯାହା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଆବଶ୍ୟକ ସେବା ଅବଧି ପ୍ରଦାନ କରି ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି ଏବଂ ଏହାର ପ୍ରାପ୍ତି ନିଯୁକ୍ତିର ଘଟଣାକ୍ରମ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ଅଟେ । କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ସେବା ପାଇଁ ପେନସନ ପ୍ରଦାନ ବିଚାରର ଏକ ଅଂଶ ଅଟେ । ଏହାଦ୍ୱାରା, ପେନସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ମାଧ୍ୟମରେ ଲାଭ ବିଳମ୍ବିତ ମଜୁରୀ ପ୍ରକୃତିର ଅଟେ ଯାହା ଅବସର ସମୟରେ କିମ୍ବା ତା'ପରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ । ତେଣୁ, ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା-1 ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି, ଯେହେତୁ ଏହା ବୁଝିବା ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ନୁହେଁ ଯେ, ଗୋଟିଏ ପଟେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ବର୍ଗର କର୍ମଚାରୀ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ସମୟ ସମୟରେ ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ଅନୁରୂପ ସମୟ ହାର ପାଇବେ, କିନ୍ତୁ ସେମାନଙ୍କ ପୂର୍ବ ସେବା ପାଇଁ ବକେୟା ବିତରଣ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭେଦଭାବ ହେବ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ରାଜ୍ୟର ବ୍ୟାପକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣରେ ଥିବା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଲାଭବାନ ସଂସ୍ଥା ନୁହଁନ୍ତି ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦରମା କିମ୍ବା ପେନ୍ସନ୍ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଏହିପରି ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଆର୍ଥିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଏକ ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ କାରକ ଭାବରେ ଠିଆ ହେବ ବୋଲି ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେବା ଅଯୌକ୍ତିକ ହେବ । ଯେତେବେଳେ ଆମର ରାଜ୍ୟ ଏକ କଲ୍ୟାଣକାରୀ ରାଜ୍ୟ ଅଟେ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଅନୁକୂଳ ହେବ ନାହିଁ । ଏହା ନିଜ ଦାୟିତ୍ୱରୁ ବିଚ୍ୟୁତ ହୋଇ ରାଜ୍ୟ ନିଜର ଦାୟିତ୍ୱରୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ମୁକ୍ତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ନିଜ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା କିମ୍ବା ପେନସନ ପାଇଁ ପାଣ୍ଠି ସଂଗ୍ରହ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଏବଂ ଏଭଳି ସମସ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ, ବେଆଇନ ଏବଂ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ବୋଲି ଅଭିହିତ ହେବ ବୋଲି । ଏହା ଦ୍ୱାରା, ଆବେଦନକାରୀ ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରି ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015କୁ ଓଡ଼ିଶା ବିକାଶ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ତଥା ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 14 ଏବଂ 16ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଅଧିକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ ଖଣ୍ଡ 4 (1)ରେ ଲିଖିତ ଥିବା ବିଜ୍ଞପ୍ତି ତା11.08.2015ରିଖକୁ କ୍ଷମତାତୀତ ନେଇ ଘୋଷଣା କରିବାକୁ ଅନୁରୋଧ କରିଛନ୍ତି ।

3.2. ତାଙ୍କ ଯୁକ୍ତିକୁ ଯଥାର୍ଥତା ପ୍ରତିପାଦନ କରିବା ପାଇଁ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଛନ୍ତି, ***ଡି.ଏସ୍. ନକାରା ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ,*** AIR 1983 SC 130 ***ସିକିମ୍ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଦୋର୍ଜୀ ଟିପ୍ଟର୍-ଇଙ୍ଗ୍ ଭାଟିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ*** ମାମଲାରେ AIR 1991 SC 1933; ***ଭାରତ ସଂଘ (ୟୁ.ଓ.ଆଇ.) ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ***

ଭି.ପି.ଏନ୍. ନଟରାଜନ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, (2010) 12 SCC 405; ***ସାଲାବୁଦ୍ଦିନ୍ ମହମ୍ମଦ ୟୁନୁସ୍ ବନାମ ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ***, AIR 1984 SC 1905; ***ପେପ୍ସୁ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମ, ପଟିଆଲା ବନାମ ମଙ୍ଗଳ ସିଂ***, AIR 2011 SC 1974; ***ଏଚ.ପି. ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବନାମ ରାଜେଶ ଚନ୍ଦ୍ର ସୁଦ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ***, AIR 2016 SC 5436; ***ଏୟାର ଇଣ୍ଡିଆ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ୱୟଂ-ଅବଦାନ ଅବସରକାଳୀନ ପେନସନ ଯୋଜନା ବନାମ କୁରିଆକୋସ ଭି. ଚେରିଆନ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ***, AIR 2006 SC 3716; ***ବିଦ୍ୟାଧର ଭୁୟାଂ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ***, 1995 (II) OLR 655; ***ଶ୍ରୀ ଆନନ୍ଦ ଦାସ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସାତ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ***, 2014 (Supp.- I) OLR 754; ***କଟକ ବିକାଶ ପ୍ରାଧିକରଣ ବନାମ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଆୟୁକ୍ତ***, 2009 (Supp. -II) OLR 447; ***କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ***, OJC ସଂଖ୍ୟା 768/1990 ଅନୁଯାୟୀ 29.10.1990ରେ ନିଷ୍ପାଦିତ; ***ବିଦ୍ୟାଧର ମିଶ୍ର ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ***, 2007 (Suppl-I) OLR 543; ***କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ସଙ୍ଗଠନ ବନାମ ମେସର୍ସ ରାୟପୁର ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ*** (ରିଟ୍ ଆବେଦନ (L) ସଂଖ୍ୟା 2326/2010ର ସମାଧାନ 05.12.2014ରେ) ଏବଂ ***କ୍ରିସେନା କୁମାର ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ***, AIR 1990 SC 1782 ।

4. ରାଜ୍ୟ- ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଅତିରିକ୍ତ ସ୍ଥାୟି ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଏସ୍. ନାୟକ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଥିଲେ ଯେ, ଏହି ମାମଲା ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ପ୍ରତିପକ୍ଷ- କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ରହିଛି ଏବଂ ଏହି କାରଣରୁ ପ୍ରତିପକ୍ଷ-ରାଜ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା-1 ବିରୋଧରେ ସହାୟତା ଲୋଡ଼ା ଯାଇଛି, ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 123ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ସମସ୍ତ କିମ୍ବା କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରିବା ପରେ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ । ଉନ୍ନୟନ ପ୍ରାଧିକରଣର କିଛି କର୍ମଚାରୀ ଉନ୍ନୟନ ପ୍ରାଧିକରଣର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପେନସନ ନିୟମାବଳୀ ଗଠନ ସମ୍ପର୍କରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ପାଇଁ ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ, କାରଣ ଏପରି କୌଣସି ନିୟମ ନଥିଲା । ଏହିପରି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କୁ ଉକ୍ତ ପରିଣାମ ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀ ବନେଇବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସହିତ ଆଦେଶ ପରୀତ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଆଦେଶକୁ ପାଳନ କରି, ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଅର୍ଥ ବିଭାଗ ଏବଂ ଆଇନ ବିଭାଗ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସମସ୍ତ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ଅବସର ଲାଭ ନିୟମ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା । ତଦନୁସାରେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 (1982ର ଅଧିନିୟମ 14)ର ଧାରା 83ର ଉପ- ଧାରା (1) ସହିତ ପଠାଯାଇଥିବା ଧାରା 123 ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରି ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମ, 2015 ପ୍ରସ୍ତୁତ

HIGH COURT ORISSA

କରାଯାଇଛି । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015 ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ସମୟରେ ଅର୍ଥ ବିଭାଗ, ଆଇନ ବିଭାଗ ଏବଂ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରାଯାଇଥିଲା । ଚିଠା ନିୟମାବଳୀ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରାପ୍ତ ଆପତ୍ତି ଏବଂ ପରାମର୍ଶକୁ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ଏହା ମଧ୍ୟ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ (a) କର୍ମଚାରୀ, ଯେଉଁମାନେ ଅବସର ନେଇଛନ୍ତି; (b) 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ଏବଂ ଜାରି ରହିଛନ୍ତି; ଏବଂ (c) 01.01.2005ରେ କିମ୍ବା ପରେ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସେବାରେ ପ୍ରବେଶ କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ । ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ ପୂର୍ବରୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସେବାରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିସାରିଛନ୍ତି, ସେମାନେ କର୍ମଚାରୀ ପେନସନ ଯୋଜନା, 1995 ଅନୁଯାୟୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି (ପିଏଫ୍) ଏବଂ ପେନସନ ଗ୍ରହଣ କରୁଛନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନେ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି (ଇପିଏଫ୍) ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ଲାଭ ଉଠାଇଛନ୍ତି । ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି, ସେମାନେ ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ପେନସନ୍ ସମେତ ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଯୋଜନାରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସୁବିଧା ପାଇବେ । ଓଡ଼ିଶା ସରକାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ନୂତନ ପେନସନ୍ ଯୋଜନା 01.01.2005 ଠାରୁ ପ୍ରଚଳନ କରିସାରିଛନ୍ତି, ଯାହାକୁ ସମସ୍ତ ସ୍ୱୟଂଶାସିତ ଏବଂ ସ୍ଥାନୀୟ ସଂସ୍ଥାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସମ୍ପ୍ରସାରିତ କରାଯାଇଛି । ଉପରୋକ୍ତ ବିଷୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ (ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015 ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 123 ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରା ଯାଇଥିଲା । ଏହା ଦ୍ୱାରା, ନିୟମାବଳୀ, 2015 ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାରେ କୌଣସି ବେଆଇନତା କିମ୍ବା ଅନିୟମିତତା କରାଯାଇ ନାହିଁ ଯାହା ଏହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ହସ୍ତକ୍ଷେପ ସୃଷ୍ଟି କରିବ ।

5. ପ୍ରତିପକ୍ଷ- କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଡି. ମହାପାତ୍ର ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଥିଲେ ଯେ, କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଏକ ଅଂଶବିଶେଷ ଅଟେ । ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା ୪3ରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ପେନସନ୍ ଯୋଜନା ଆଣିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ସରକାର 2015ର ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରଣୟନ କରିଥିଲେ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଇପିଏଫ୍ ଏବଂ ଏମପି ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସି.ଡ଼ି.ଏ ଘଟଣାବଳିର ବର୍ଣ୍ଣନା ତାରିଖ ଠାରୁ ଯୋଗଦାନଗୁଡ଼ିକ କାଟି ଇପିଏଫ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ଏବଂ, ଏହିପରି, ନିୟମାବଳୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଇପିଏଫ୍ ପେନସନ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ କୌଣସି ବାଧା/ ପକ୍ଷପାତ ସୃଷ୍ଟି ହେବ ନାହିଁ । କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ବିଧାନ ଅଧୀନରେ ଏକ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବାରୁ, ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ବ୍ୟବସ୍ଥା/ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ଆବଦ୍ଧ ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମାବଳୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରନ୍ତି । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଯଦିଓ ସିଡ଼ିଏ ପେନସନ୍ ନିୟମାବଳୀର ଏକ ଚିଠା ପ୍ରସ୍ତୁତ

କରିଥିଲେ, ତାହା ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁମୋଦିତ ହୋଇନଥିଲା ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାବେଳେ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅସ୍ଥାୟୀ ପେନସନ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ନିୟମାବଳୀ, 2015 କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପରେ, ଅସ୍ଥାୟୀ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକୁ ବନ୍ଦ କରିଦିଆଯାଇଥିଲା, କାରଣ ସେଗୁଡ଼ିକ ବର୍ତ୍ତମାନର ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ । ଏହି ସୁବିଧା ବନ୍ଦ ହୋଇ ଯାଇଥିବାରୁ ଡ.ବ୍ଲ୍ୟୁ.ପି.(ସି) ସଂଖ୍ୟା- 18558/2015ରେ ଆପତ୍ତିର ବିଷୟ ଥିଲା ଏବଂ ଏହାକୁ ବିଭିନ୍ନ ସାଇଟେସନ୍ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରି ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଏବଂ ସୁବିବେଚିତ ରାୟ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଆବେଦନକାରୀ ରିଟ୍ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 509/2016ରେ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଉଛି ଯେ, ଯେଉଁ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ***କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ*** ଏବଂ ***ବିଦ୍ୟାଧର ମିଶ୍ର*** (ଉପରୋକ୍ତ)ରେ ନିଆଯାଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି, ***ବିଦ୍ୟାଧର ମିଶ୍ର*** (ଉପରୋକ୍ତ)ରେ ***କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ*** (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି । କିନ୍ତୁ ***କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ*** (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାର ରାୟକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିବା ପରେ ଏହା ଜଣାପଡ଼େ ଯେ, ଏହି ଫଳାଫଳ ପେନସନର ଅଧିକାରର ସୀମା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ରହିଛି, କିନ୍ତୁ ସରକାରଙ୍କ ସହ ସମାନ ଭାବେ ପେନସନର ଲାଭର ପଦ୍ଧତି, ପ୍ରକାର ଏବଂ ପରିସର ସ୍ଥିର କରିନାହିଁ ଏବଂ ଏହା ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନର ବିଷୟ ନୁହେଁ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବା ଉପରେ ରାୟ କରାଯାଇପାରିବ । ତେଣୁ, ଆବେଦନକାରୀ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଦାବି ଆଇନ ଦୃଷ୍ଟିରେ ତିଷ୍ଠି ରହି ପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ, ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଖାରଜ ହେବା ଯୋଗ୍ୟ ।

6. ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଏସ୍.କେ. ଦାଶ; ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଏସ୍. ନାୟକ, ବିଜ୍ଞ ଅତିରିକ୍ତ ରାଜ୍ୟ- ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହେଉଥିବା ସ୍ଥାୟୀ ଅଧିବକ୍ତା ଏବଂ ଶ୍ରୀ ଡି. ମହାପାତ୍ର, ସଂଯୁକ୍ତ ପ୍ରଣାଳୀରେ ପ୍ରତିପକ୍ଷ- କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତରଫରୁ ହାଜର ହେଉଥିବା ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ମାନଙ୍କୁ ଶୁଣିଲେ । ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଯୁକ୍ତି ବିନିମୟ ହୋଇଛି ଏବଂ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାମାନଙ୍କ ସମ୍ମତିରେ, ରିଟ୍ ଆବେଦନର ଶେଷରେ ଗ୍ରହଣ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ସମାଧାନ କରାଯାଉଛି ।

7. ମାମଲାର ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ବିଚାର ପାଇଁ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 43 ଏବଂ 123 ଏଠାରେ ଉଦ୍ଧୃତ ହୋଇଛି:-

> "43. ପେନସନ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି । –
>
> (1) କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହାର ପୂର୍ଣ୍ଣକାଳୀନ ବେତନଭୋଗୀ ସଦସ୍ୟ ଏବଂ ଏହାର ଅଧିକାରୀ ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସୁବିଧା ପାଇଁ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଏବଂ ଅଧୀନରେ ଏହିପରି ପେନ୍ସନ୍ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଗଠନ କରିବେ ଯାହା ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିବ ।
>
> (2) ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏପରି କୌଣସି ପେନସନ କିମ୍ବା ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଗଠନ କରାଯାଇଛି, ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଘୋଷଣା କରିପାରିବେ ଯେ, ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି

ଅଧିନିୟମ, 1925 (1925ର ଅଧିନିୟମ 19)ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏପରି ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେବ ଯେପରି ଏହା ଏକ ସରକାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଥିଲା ।

XXX XXX XXX

123. ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କ୍ଷମତା ।–

(1) ରାଜ୍ୟ ସରକାର, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବା ପରେ, ଏହି ଅଧିନିୟମ ସମସ୍ତ କିମ୍ବା କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିପାରିବେ ଏବଂ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଫର୍ମଗୁଡ଼ିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିପାରିବେ ଯାହା ପାଇଁ ଏହା ବିବେଚନା କରେ ଯେ ଏକ ଫର୍ମ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ :

ଉଲ୍ଲେଖଥାଉକି, ଏହି ଧାରା ଅଧୀନରେ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତିର ପ୍ରଥମ ଅବସରରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶର ଆବଶ୍ୟକତା ପଡ଼ିବ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏପରି କୌଣସି ପରାମର୍ଶକୁ ବିଚାରକୁ ନେବେ, ଯାହା ଏପରି ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହେବା ପରେ ଏହି ସମ୍ପର୍କରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସଂଶୋଧନ କରି ପାରିବେ ।

(2) ବିଶେଷ କରି ଏବଂ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ କ୍ଷମତାର ସାଧାରଣତା ପ୍ରତି ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ନକରି, ଏହିପରି ନିୟମ ନିମ୍ନଲିଖିତ ସମସ୍ତ କିମ୍ବା ଯେକୌଣସି ବିଷୟ ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିପାରେ, ଯଥା :

XXX XXX XXX

(xxxiii) ଧାରା 83ର ଉପ-ଧାରା (1) ଅଧୀନରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଯେଉଁ ଉପାୟ ଏବଂ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅଧୀନରେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଗଠନ କରିବେ;

XXX XXX XXX

(xxxviii) ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିଷୟ ଯାହା ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇପାରେ ।"

8. ସେହିଭଳି, ଆବାସ ଏବଂ ସହରାଞ୍ଚଳ ଉନ୍ନୟନ ବିଭାଗ ତା11.08.2015ରିଖ ବିଶିଷ୍ଟ ଅଧିସୂଚନା ଜାରି କରିଛି, ଯାହା ନିମ୍ନରେ ଉଦ୍ଧୃତ ହୋଇଛି:-

"ଏସ୍.ଆର୍.ଓ ସଂଖ୍ୟା 377/2015- ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015ର ଡ୍ରାଫ୍ଟ ଓଡ଼ିଶା ବିକାଶ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 (ଓଡ଼ିଶା ଅଧିନିୟମ, 1982ର 14)ର ଧାରା 125 ଦ୍ୱାରା ଆବଶ୍ୟକ ଅନୁଯାୟୀ ଓଡ଼ିଶା ରାଜପତ୍ରର 14 ଜୁଲାଇ, 2015ରେ ଓଡ଼ିଶା ସରକାରଙ୍କ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ ଗୃହ ନିର୍ମାଣ ଏବଂ ସହରାଞ୍ଚଳ ଉନ୍ନୟନ ବିଭାଗ ସଂଖ୍ୟା- 17740/HUDରେ ଜାରି ହୋଇଥିବା ଏକ ଅସାଧାରଣ ସଂଖ୍ୟା- 1079ରେ ପ୍ରକାଶିତ ହୋଇଥିଲା, 14 ଜୁଲାଇ 2015ରେ ଏସ୍.ଆର୍.ଓ

HIGH COURT ORISSA

ସଂଖ୍ୟା 321/2015 ଥିବା ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଠାରୁ ଆପତ୍ତି ଏବଂ ପରାମର୍ଶ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇଥିଲା ଯାହା ଓଡ଼ିଶା ରାଜପତ୍ରରେ ଉକ୍ତ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ପ୍ରକାଶ ପାଇବା ତାରିଖ ଠାରୁ 15 (ପନ୍ଦର) ଦିନର ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ;

ଏବଂ, ଯେତେବେଳେ, ଉକ୍ତ ସମୟରେ ଉକ୍ତ ଡ୍ରାଫ୍ଟରେ ପ୍ରାପ୍ତ ଆପତ୍ତି ଏବଂ ପରାମର୍ଶ ଉପରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପଯୁକ୍ତ ଭାବରେ ବିଚାର କରିଛନ୍ତି ।

ତେଣୁ, ବର୍ତ୍ତମାନ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 (ଓଡ଼ିଶା ଅଧିନିୟମ 14/1982)ର ଧାରା 83ର ଉପଧାରା (1) ସହିତ ପଢାଯାଇଥିବା ଧାରା 123 ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ଉପଯୁକ୍ତ ପରାମର୍ଶ କରି ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିମ୍ନଲିଖିତ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛନ୍ତି ଯଥା:

1. ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ଶିରୋନାମା ଏବଂ ଆରମ୍ଭ ।-

(1) ଏହି ନିୟମାବଳୀକୁ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015 କୁହାଯାଇପାରେ ।

(2) ଓଡ଼ିଶା ରାଜପତ୍ରରେ ପ୍ରକାଶିତ ହେବା ଦିନଠାରୁ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ।

2. ପ୍ରୟୋଗ.-ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଗଠିତ ଯେକୌଣସି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଲାଗୁ ହେବ ।

3. ସଂଜ୍ଞା, - (1) ଏହି ନିୟମାବଳୀରେ, ଯଦି ପ୍ରସଙ୍ଗ, ଅନ୍ୟଥା ଆବଶ୍ୟକ କରେ,

(a) 'ଅଧିନିୟମ' ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 (ଓଡ଼ିଶା ଅଧିନିୟମ, 1982ର 14):

(b) 'କର୍ମଚାରୀ' ଅର୍ଥ ଅଧିନିୟମ ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମାବଳୀର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ମଚାରୀ;"

(c) 'ସରକାର' ଅର୍ଥ ଓଡ଼ିଶା ସରକାର ।

(2) ଏହି ନିୟମାବଳୀରେ ବ୍ୟବହୃତ କିନ୍ତୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇନଥିବା ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶବ୍ଦ ଏବଂ ଅଭିବ୍ୟକ୍ତିର ସମାନ ଅର୍ଥ ରହିବ ଯାହା ଯଥାକ୍ରମେ ଅଧିନିୟମ ଏବଂ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିୟମାବଳୀ, 1983ରେ ଧାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଛି ।

4. ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ପେନସନ ଯୋଜନା ।-

(1) 1 ଜାନୁଆରୀ, 2005 ପୂର୍ବରୁ କୌଣସି ପ୍ରାଧିକରଣରେ ନିଯୁକ୍ତ ଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା, 1952 ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ବିବିଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧିନିୟମ, 1952ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ଯୋଜନା, 1995ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବେ ।

(2) 1 ଜାନୁଆରୀ, 2005 କିମ୍ବା ତା'ପରେ କୌଣସି ପ୍ରାଧିକରଣରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ ପେନସନ ପାଣ୍ଠି ନିୟାମକ ଏବଂ ଉନ୍ନୟନ

କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ପରିଚାଳିତ ନୂତନ ପୁନର୍ଗଠିତ ପରିଭାଷିତ ଯୋଗଦାନ ପେନସନ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବେ ।

[ସଂଖ୍ୟା- 20268-13591500082014/HUD] ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ଜି.ମାଥିଭାଥନନ୍ ଆୟୁକ୍ତ-ତଥା-ସରକାରଙ୍କ ସଚିବ"

9. ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷମାନେ ଏହାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପେନ୍ସନ୍ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପ୍ରଦାନ କରିବା ବୈଧାନିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ବିଷୟରେ ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ଆନୁକ୍ରମିକ ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଥିଲେ । ଓଡ଼ିଶା ସରକାର ପ୍ରସ୍ତାବିତ ପେନସନ ନିୟମ, 1991କୁ ଠିକ୍ ସମୟରେ ମଞ୍ଜୁରି ଦେବାରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି ।

10. ***ବିଦ୍ୟାଧର ମିଶ୍ର ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ***, 2007 (Suppl-I) OLR 543 ମାମଲାରେ, ***କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ୍ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*** ମାମଲାରେ 29.10.1990ର ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 384ରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପୂର୍ବ ରାୟକୁ ଅନୁମୋଦନ କରି ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି:-

"8. ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା- 384/1990ରେ ତା29.10.1990ରିଖର ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଆଡ଼କୁ ମୋର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷିତ କରିଥିଲେ ଯେଉଁଥିରେ ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ଏହି ପ୍ରକାର ଏକ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ:

"ପେନସନ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ହେଉଛି ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ବୈଧାନିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ । ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ମୌଳିକ ଏବଂ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ । ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା କେବଳ ପ୍ରକ୍ରିୟାଗତ ପ୍ରକୃତିର ହୋଇଥାଏ, ଯାହା ଦ୍ଵାରା କେଉଁ ଉପାୟରେ ଏବଂ କେଉଁ ସର୍ତ୍ତର ଅଧୀନରେ ପେନସନ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯିବ । ପେନସନର ଅଧିକାରିତା ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିର ଲାଭ ବୈଧାନିକ ହୋଇଥିବାରୁ, ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବାର ଅଧିକାରିତା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରହିବ ।""

11. ତେଣୁ, ଆବେଦନକାରୀ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ଯେ, ରିଟ୍ ଆବେଦନର ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 ତଥା ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ଅନୁଲଗ୍ନକ-6 ଅଧୀନରେ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015 କ୍ଷମତାତୀତ ଅଟେ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015ର ନିୟମ 4 (1) କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ବିବିଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧିନିୟମ, 1952ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ କ୍ଷମତାତୀତ ହେବ, ଯାହା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ, ଯେପରି ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ପୂର୍ବରୁ କହି ସାରିଛନ୍ତି । 2015ର ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 4 (1) ଅଧୀନରେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି

ଏବଂ ପେନସନ ଯୋଜନା ଲାଗୁ ହେବା ଲାଗି ବିଶେଷ ଭାବେ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି, ଯେଉଁଥିରେ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି ଯେ 2005 ମସିହା ଜାନୁଆରୀ 1 ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ କୌଣସି ପ୍ରାଧିକରଣରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା, 1952 ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ବିବିଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧିନିୟମ, 1952ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ କରାଯାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀ ପେନସନ ଯୋଜନା, 1995 ଅଧୀନରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବେ । ତେଣୁ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 83 ଅନୁଯାୟୀ, ଏହି ନିୟମାବଳୀ, 2015ର ନିୟମ 4 (1) କୌଣସି ପ୍ରାଧିକରଣ ବିନା ରହିଛି, ଯାହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ପାଣ୍ଠି ଗଠନ କରିବା ପାଇଁ ଏପରି କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା ଅସଙ୍ଗତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ଏବଂ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭେଦଭାବ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଅଟେ । ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ, 2015 ପୂର୍ବାନୁମାନ କରେ ଯେ, ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଦୁଇଟି ଭିନ୍ନ ଶ୍ରେଣୀର କର୍ମଚାରୀ ଅଛନ୍ତି, ଯେଉଁମାନେ 01.01.2015 ପୂର୍ବରୁ ଯୋଗ ଦେଇଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ କାରଖାନା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଲାଗୁ ନିୟମ ଅଧୀନରେ ଅଣାଯିବ ଏବଂ ଅବଶିଷ୍ଟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ଅଟନ୍ତି । ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ପେନ୍ସନ୍ ନିୟମାବଳୀ, 1992 ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପ୍ରଚଳିତ ଥିବାବେଳେ, ଯେଉଁମାନେ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ, ସଂଶୋଧନ ମାଧ୍ୟମରେ ନିୟମ 3ର ଉପ-ନିୟମ (4) ଅନୁଯାୟୀ, ଯେଉଁମାନେ 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ସେମାନଙ୍କୁ ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଏବଂ ଏମ୍.ପି. ଅଧିନିୟମ, 1952 ଅନୁଯାୟୀ ଗଠିତ ଯୋଜନାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ ଆଣିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଉଛି । ତେଣୁ ଏହା ଦୃଢ଼ ଭାବେ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଉଛି ଯେ, ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 ତଥା ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ନିୟମ 4(1) କ୍ଷମତାତୀତ ଅଟେ ।

12. 2015 ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 4 (1)ର କ୍ଷମତାରୁ ବାହାରେ ଘୋଷଣା କରିବା ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଏହା ବୁଝିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ, କ୍ଷମତାତୀତ ବୋଲି ଘୋଷିତ ହେବାକୁ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ କଣ ଗଠନ କରେ ।

13. ***ପି. ଆର୍. ଅଇଅର, ଆଡଭାନ୍ସଡ୍ ଲ' ଲେକ୍ସିକନ୍***, ଖଣ୍ଡ- 4 (2005) 4796 ଏବଂ ***ଏନସାଇକ୍ଲୋପେଡିକ୍ ଲ' ଲେକ୍ସିକନ୍***, ଖଣ୍ଡ- 4 (2009) 4838-4839ରେ "କ୍ଷମତାତୀତ" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତିର ଅର୍ଥ କ୍ଷମତା କିମ୍ବା ପ୍ରାଧିକାର କିମ୍ବା କ୍ଷମତାର ଅଭାବ ବାହାରେ ବୋଲି ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଛି । କୌଣସି ଅଧିନିୟମ ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କ ଏକ ଗୋଷ୍ଠୀ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥାଏ, ଯାହା ତାଙ୍କର, ଏହାର କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କର କ୍ଷମତା, ପ୍ରାଧିକାର

କିମ୍ବା ଅଧିକାରିତା କ୍ଷେତ୍ର ବାହାରେ, ସେତେବେଳେ ତାହାକୁ "କ୍ଷମତାତୀତ" ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ ।

14. ***ୱେଡ୍ ଏବଂ ଫୋର୍ସିଥ୍, ପ୍ରଶାସନିକ ଆଇନ*** (2009) କୁହେ ଯେ, "କ୍ଷମତାତୀତ" ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର କ୍ଷମତା, ପ୍ରାଧିକାର କିମ୍ବା କ୍ଷମତା ସହିତ ଜଡ଼ିତ । ଏହା ଜରୁରୀ ନୁହେଁ ଯେ, ଏକ କାର୍ଯ୍ୟ "କ୍ଷମତାତୀତ" ହେବା ମଧ୍ୟ ବେଆଇନ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି କାର୍ଯ୍ୟ ବେଆଇନ ହୋଇପାରେ କିମ୍ବା ହୋଇନପାରେ । "କ୍ଷମତାତୀତ"ର ମତବାଦର ସାର ହେଉଛି ଯେ, କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପାଖରେ ଥିବା କ୍ଷମତାଠାରୁ ଅଧିକ କରାଯାଇଛି ।

15. ***ଡି.ଡି. ବାସୁ, ପ୍ରଶାସନିକ ଆଇନ*** (1993) 94ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କ ସଂସ୍ଥା, ବୈଧାନିକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପ୍ରୟୋଗ କରି, ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କୁ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା କ୍ଷମତା ବାହାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ଏପରି କାର୍ଯ୍ୟ କ୍ଷମତାତୀତ ବାହାରେ ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ, ବ୍ୟର୍ଥ ହୋଇଯାଏ । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ କହିଲେ, ମୂଳତଃ କ୍ଷମତାତୀତ ଅର୍ଥ ହେଉଛି, ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ଅର୍ପିତ ବିଧାନ ମୂଳ ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରାଧିକାରର ପରିସର ବାହାରେ ରହିଛି । ତେଣୁ, ଏହା ଆଇନର ଏକ ମୌଳିକ ନୀତି ଯେ, ଏକ ସାର୍ବଜନୀନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କ୍ଷମତା ବାହାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିବେ ନାହିଁ, ଅର୍ଥାତ୍ କ୍ଷମତାତୀତ, ଏବଂ ଏହାକୁ ସଠିକ୍ ଭାବରେ "ମୁଖ୍ୟ ନୀତି" ଏବଂ "ପ୍ରଶାସନିକ ଆଇନର ବୃହତ ଅଂଶର ମୂଳଦୁଆ" ଭାବରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି । ଯାହାଦ୍ୱାରା, ଏକ କାର୍ଯ୍ୟ କୌଣସି କାରଣରୁ କ୍ଷମତାର ଊର୍ଦ୍ଧ୍ୱରେ ଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ଅତ୍ୟନ୍ତ କ୍ଷମତାତୀତ ଅଟେ ।

16. ***ଶ୍ୱାର୍ଟଜ୍ ପ୍ରଶାସନିକ ଆଇନ*** (1984) ନିମ୍ନମତେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛି:

> *"ଯଦି କୌଣସି ଏଜେନ୍ସି ବୈଧାନିକ ସୀମା (କ୍ଷମତାଭୁକ୍ତ) ମଧ୍ୟରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ, ତେବେ କାର୍ଯ୍ୟ ବୈଧ ଅଟେ; ଯଦି ଏହା ବାହାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ (କ୍ଷମତାତୀତ), ତେବେ ଏହା ଅବୈଧ ଅଟେ । ଏହାକୁ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ବିଧାନର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ; ଏହା ଏଜେନ୍ସିଗୁଡ଼ିକ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ସାମ୍ବିଧାନିକ ସ୍ଥିତିରେ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଅଟେ ।"*

ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା କ୍ଷମତା ଏହାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ସୀମିତ ଏବଂ ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଅଧୀନରେ ଅଟେ । ପ୍ରତିନିଧି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଭାବରେ, ଦିଆଯାଇଥିବା କ୍ଷମତା ଏବଂ ଭୌତିକ ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଚାର ଉପରେ ସଦ୍ ବିଶ୍ୱାସର ସହ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଉଚିତ । ତାଙ୍କର ସମସ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ସମ୍ବିଧାନ ଏବଂ ଦେଶର ଅନ୍ୟ ଆଇନ ସହିତ ସୁସଂଗତ ହେବା ଉଚିତ ।

17. ***ଡେମଣ୍ଡ ବନାମ ଏସ୍.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ଜଳ ପ୍ରାଧିକରଣ***, (1976) 1 A11 E.R. 1039 (H.L.) ରେ, ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ଅଧସ୍ତନ ବିଧାନ ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତାକୁ

ଅତିକ୍ରମ କରିଛି କି ନାହିଁ ତାହା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟଳୟଙ୍କୁ ସକ୍ଷମ ପ୍ରତିମୂର୍ତ୍ତିର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

ହୋଟେଲ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରି ବୋର୍ଡ ବନାମ ଅଟୋମୋବାଇଲ ଲିମିଟେଡରେ । (1969) 2 A11 E.R. 582 ***ଏଚ୍.ଏଲ୍ ଏବଂ ମ୍ୟାକେଲଡୋନି ବନାମ ଫୋର୍ଡ,*** (1969) 2 A11 E.R. 1039 ରେ ଉପରୋକ୍ତ ମତ ମଧ୍ୟ ନିଆଯାଇଛି ।

18. ***ଦୁର୍ଗା ପ୍ରସାଦ ବନାମ ସୁପ୍ରିଟେଣ୍ଡେଣ୍ଟ,*** AIR. 1966 SC 1209 ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରାଧିକାରଙ୍କୁ ଏକ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାର ଅଧିକାର ଦିଆଗଲା, ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ନିୟମକୁ ଏପରି ଭାବରେ ଅନ୍ୱୟ କରିବେ ନାହିଁ ଯେପରି ଏକ ପୃଥକ ଏବଂ ସ୍ୱାଧୀନ ଶକ୍ତି ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ।

19. ***ୟୁ. ଏସ୍. ବନାମ ଇଟନ୍,*** (1892) 144 ୟୁ.ଏସ୍. 677 ରେ ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ଅଧିନସ୍ଥ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନକାରୀ ସଂସ୍ଥା ପ୍ରବିଧାନରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ନୀତି ବାହାରେ ଯାଇପାରିବେ ନାହିଁ, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଆଇନରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କିମ୍ବା ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇପାରିବ ।

ୟୁ. ଏସ୍. ବନାମ ଗ୍ରିମାଣ୍ଡ, (1911) 220 ୟୁ. ଏସ୍. 506ରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ମତ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି ।

20. ***ୟୁ.ଏସ୍. ବନାମ ଦୁଇ ଶହ ବ୍ୟାରେଲ୍ ଅଫ୍ ହ୍ୱିସ୍କି,*** (1877) 95 ୟୁ.ଏସ୍. 571 ରେ ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ଅଧସ୍ତନ ବିଧାନର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ବିଦ୍ୟମାନ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ଏବଂ ଏହାକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ନୁହେଁ ।

ଭେଙ୍କଟେଶ୍ୱର ବନାମ ଏ.ଏ. ସରକାର, AIR 1966 SC 629 ରେ ମଧ୍ୟ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମାନ ମତ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି ।

21. ସାମ୍ବିଧାନିକତା ସପକ୍ଷରେ ସର୍ବଦା ଏକ ଅନୁମାନ ରହିଥାଏ, ଏବଂ କୌଣସି ଆଇନକୁ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଘୋଷଣା କରାଯିବ ନାହିଁ ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ମାମଲା ଏତେ ସ୍ପଷ୍ଟ ନୁହେଁ ଯେ ସନ୍ଦେହ ମୁକ୍ତ ହବ; "କୌଣସି ଆଇନର ସାମ୍ବିଧାନିକତା ଉପରେ ସନ୍ଦେହ କରିବା ଏହାର ବୈଧତା ସପକ୍ଷରେ ଏହାର ସମାଧାନ କରିବା ଅଟେ"। ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ଆଇନର ବୈଧତା ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି ଏବଂ ଦୁଇଟି ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଅଛି, ଯେଉଁଥିରୁ ଗୋଟିଏ ଆଇନକୁ ବୈଧ କରିବ ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି ଅବୈଧ କରିବ, ପ୍ରଥମଟିକୁ ଆଗତ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଆଇନର ବୈଧତା ବଜାୟ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

HIGH COURT ORISSA

22. ***କର୍ଣ୍ଣାଟକ ବ୍ୟାଙ୍କ ଲିମିଟେଡ ବନାମ ଏ.ପି. ରାଜ୍ୟ*** (2008) 2 SCC 254ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏକ ବିଧାନର ସାମ୍ବିଧାନିକ ବୈଧତା ଉପରେ ରାୟ ଦେଇ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଧାନର ବିଜ୍ଞତା କିମ୍ବା ଅଜ୍ଞତା, ନ୍ୟାୟ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ ସହିତ ଜଡିତ ନୁହଁନ୍ତି । ଯଦି ଯାହା ଆଇନରେ ପରିଣତ ହୁଏ ତାହା ଏକ ବିଧାନସଭା ଉପରେ ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତାର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଥାଏ ଏବଂ ସେହି କ୍ଷମତା ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରେ ନାହିଁ, ତେବେ ଆଇନକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯାହା ଏକ ନ୍ୟାୟଳୟ ଏହା ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରିପାରେ । ମୂଳ ଅଧିନିୟମ ଅନେକ ଆଧାରରେ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ହୋଇପାରେ, ଅର୍ଥାତ୍ (i) ଅତ୍ୟଧିକ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ; କିମ୍ବା (ii) ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଂଘନ; କିମ୍ବା (iii) ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଧାରରେ, ଯେପରିକି କେନ୍ଦ୍ର ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ମଧ୍ୟରେ କ୍ଷମତାର ବଣ୍ଟନ ।

23. ***ହିଙ୍ସା ବିରୋଧୀକ ସଂଘ ବନାମ ମିର୍ଜାପୁର ମୋତି କୁରେଶ ଜମାତ***, (2008) 5 SCC 33 ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ, ବିଧାନଗୁଡ଼ିକ ଏବଂ ଅର୍ପିତ ବିଧିପ୍ରଣୟନ ସାମ୍ବିଧାନିକତା ସପକ୍ଷରେ ଅନୁମାନ ରହିଛି ଏବଂ ଏହା କେବଳ ସେତେବେଳେ ହୋଇଥାଏ ଯେତେବେଳେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ସ୍ପଷ୍ଟ ଉଲ୍ଲଂଘନ ହୋଇଥାଏ (କିମ୍ବା ଏକ ମୂଳ ଆଇନ, ପ୍ରତିନିଧିମୂଳକ ଆଇନ କ୍ଷେତ୍ରରେ) ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସନ୍ଦେହ ବାହାରେ ଯେ, ଏହାକୁ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ବୋଲି ନ୍ୟାୟଳୟ ଘୋଷଣା କରିବା ଉଚିତ ।

24. ***ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଏକ୍ସପ୍ରେସ୍ ନ୍ୟୁଜ୍ପେପର୍ସ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ***, (1985) 1 SCC641: AIR 1986 SC 515 ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି:

> *"ଅଧୀନସ୍ଥ ବିଧାନର ଏକ ଅଂଶ ସମାନ ପରିମାଣର ପ୍ରତିରକ୍ଷା ବହନ କରେ ନାହିଁ ଯାହା ଏକ ସକ୍ଷମ ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଏକ ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ଉପଭୋଗ କରାଯାଏ । ଯେଉଁ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଧାରରେ ଅକ୍ଷୁର୍ଣ୍ଣ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଯାଇଛି, ସେହି ଆଧାରରେ ଅଧୀନସ୍ଥ ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ପ୍ରଣୟନ ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଯାଇପାରେ । ଅଧିକନ୍ତୁ ଏହି ଆଧାରରେ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଶ୍ନ କରାଯାଇପାରେ ଯେ, ଏହା ଯେଉଁ ବିଧାନ ଅଧୀନରେ ତିଆରି ହୋଇଛି ତାହା ସହିତ ଏହା ଅନୁରୂପ ହେଉ ନାହିଁ । ଏହା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିଧାନର ବିରୋଧୀ ବୋଲି ଏହା ଉପରେ ଆହୁରି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଯାଇପାରେ । ଏହାର କାରଣ ହେଉଛି ଅଧସ୍ତନ ବିଧାନ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଧାନକୁ ନିଶ୍ଚିତ ଉପୁଜାଇବ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଏହି ଆଧାରରେ ପ୍ରଶ୍ନ କରାଯାଇପାରେ ଯେ, ଏହା ଅଯୌକ୍ତିକ, ଅଯୌକ୍ତିକ ନ ହେବା ଅର୍ଥରେ ନୁହେଁ, ବରଂ ଏହି ଅର୍ଥରେ ଯେ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ମନମୁଖୀ ଅଟେ ।"*

25. ***ଜେ. କେ. ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ*** (2007) 13 SCC 673 ମାମଲାରେ, ***ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଏକ୍ସପ୍ରେସ୍ ସମ୍ବାଦପତ୍ର*** (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ଉପରୋକ୍ତ ରାୟ ଉପରେ

HIGH COURT ORISSA

ନିର୍ଭର କରି, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଏହାର କ୍ଷମତା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କୌଣସି ତଦନ୍ତ କେବଳ ସେହି ଆଧାରରେ ସୀମିତ ରହିବା ଉଚିତ ଯାହା ଉପରେ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଯାଇପାରିବ, ଏହି ଆଧାରରେ ଯେ, ଏହା ଯେଉଁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଛି ତାହାର ବିରୋଧୀ, ଏହି ଆଧାରରେ ଯେ, ଏହା ଅନ୍ୟ ବିଧାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା କିମ୍ବା ଏହା ଏତେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ ଯେ, ଏହାକୁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ସହିତ ଅସଙ୍ଗତି ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହାକୁ ଏହି ଆଧାରରେ ମଧ୍ୟ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ ଯେ, ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14କୁ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରୁଛି । ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଏକ ଅଧୀନସ୍ଥ ବିଧାନକୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ କିମ୍ବା ଆଇନର ବିପରିତ ଭାବରେ ରଦ୍ଦ କରାଯାଇପାରେ ଯଦି ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ତଥ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବାରେ ବିଫଳ ହୁଏ ଯାହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରଭାବ ଦ୍ୱାରା ବିଧାନ କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଅଟେ । ଏହା ଏହି ଆଧାରରେ କରାଯାଇପାରିବ ଯେ, ଅଧସ୍ତନ ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ପ୍ରଣୟନ ବୈଧାନିକ କିମ୍ବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତା ସହିତ ମେଳ ଖାଉନାହିଁ କିମ୍ବା ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 କିମ୍ବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 19କୁ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରୁଛି ।

ଉକ୍ତ ରାୟରେ ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ଅଧସ୍ତନ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନର ବୈଧତାକୁ ଅପତ୍ତି କରାଯାଇଛି, ସେଠାରେ ପଚରାଯିବାକୁ ଥିବା ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି ନିୟମ ପ୍ରଣୟନକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା କ୍ଷମତା ଯାହା ପାଇଁ ଏହା ଦିଆଯାଇଛି ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟବହୃତ ହୋଇଛି କି । ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ପହଞ୍ଚିବା ପୂର୍ବରୁ ଯେ, ନିୟମଟି କ୍ଷମତା କ୍ଷମତାଭୁକ୍ତ ରହିଛି, ନ୍ୟାୟଳୟଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନର ପ୍ରକୃତି, ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଏବଂ ଯୋଜନାକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଏବଂ ସେହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, ନ୍ୟାୟଳୟଙ୍କୁ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ, କେଉଁ ବିଭାଗ ଦ୍ୱାରା କେଉଁ କ୍ଷେତ୍ର ଉପରେ କ୍ଷମତା ଦିଆଯାଇଛି ଯାହା ଅଧୀନରେ ନିୟମ ପ୍ରଣୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବେ । ତଥାପି, ନ୍ୟାୟଳୟଙ୍କୁ ଏହି ଅନୁମାନ ସହିତ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଯେ, ଆପତ୍ତିଜନକ ନିୟମ କ୍ଷମତାଭୁକ୍ତ ଅଟେ । ଏହି ଆଭିମୁଖ୍ୟର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଯେ, ଯଦି କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାମଲାରେ ଉପରୋକ୍ତ ଅନୁମାନକୁ ଖଣ୍ଡନ କରାଯାଇଛି ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଜାଣନ୍ତି, ତେବେ ଏହି ନିୟମକୁ କେବଳ ଏହାକୁ କ୍ଷମତାଚ୍ୟୁତ ଘୋଷିତ ହେବାରୁ ରକ୍ଷା କରିବା ପାଇଁ ପଢ଼ିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ମୌଳିକ ପରୀକ୍ଷା ହେଉଛି ଶକ୍ତିର ଉତ୍ସ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବା ଏବଂ ବିଚାର କରିବା, ଯାହା ନିୟମ ସହିତ ସମ୍ପର୍କିତ ଅଟେ । ସେହିପରି, ନିୟମ ମୂଳ ବିଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ କାରଣ ଏହା ଆଗକୁ ଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

26. ***ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ରେଣୁସାଗର***, AIR 1988 SC 1737: (1988) 4 SCC 59ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ, ଯଦି କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ ଅଧସ୍ତନ ବିଧାନର

ସ୍ୱଭାବରେ ହୋଇଥାଏ, ଏହି ପ୍ରୟୋଗ ବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଅନୁପାଳନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ବିଧାନର ସମସ୍ତ ସର୍ତ୍ତଗୁଡ଼ିକ ପୂରଣ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

27. *"କ୍ଷମତାତୀତ"*ର ମତବାଦର ଦୁଇଟି ଦିଗ ରହିଛି, (1) ମୂଳ କ୍ଷମତାତୀତ ଏବଂ (2) ପ୍ରକ୍ରିୟାଗତ କ୍ଷମତାତୀତ । ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଏକ୍ସପ୍ରେସ୍ ସମ୍ବାଦପତ୍ର (ଉପରୋକ୍ତ)ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆଇନକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଯାଏ ଯେ, ଏକ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନକୁ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ମୂଳ କ୍ଷମତାତିତ ଆଧାରରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ:

"1.ଯେଉଁଠାରେ ମୂଳ ଅଧିନିୟମ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଟେ;
2.ଯେଉଁଠାରେ ମୂଳ ଅଧିନିୟମ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ବୈଧାନିକ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ;
3. ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ମୂଳ ଅଧିନିୟମ ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ ଅଟେ;
4. ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ସାଧାରଣ ଆଇନ ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ ଅଟେ;
5. ଯେଉଁ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ, ତାହା ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଟେ;
6. ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ଆଇନ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ ଅଟେ;
7. ଯେଉଁଠି ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ଅଯୌକ୍ତିକ ଅଟେ ;
8. ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ମନ୍ଦ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟର ଅଟେ;
9. ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରତିନିଧି ପୁନଶ୍ଚ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରନ୍ତି (ଉପ ପ୍ରତିନିଧି);
10. ଯେଉଁଠି ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ନ୍ୟାୟିକ ସମୀକ୍ଷାକୁ ବାଦ ଦେଇଥାଏ; ଏବଂ
11. ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ପିଛିଲାକାଳୀନ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାଏ ।"

28. ***ଇଣ୍ଡିଆନ୍ କାଉନସିଲ୍ ଅଫ୍ ଲିଗାଲ୍ ଏଡ୍ ଆଣ୍ଡ ଆଡ୍‌ଭାଇସ୍ ବନାମ ବାର୍ କାଉନସିଲ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ***, AIR 1995 SC 691: (1995) 1 SCC 732, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ, ମୌଳିକ କ୍ଷମତାଧିକାର ମତବାଦ ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ, ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରଥମେ କ୍ଷମତା ହସ୍ତାନ୍ତର ପରିସର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରନ୍ତି ଏବଂ ତା'ପରେ ବିବାଦୀୟ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରନ୍ତି ଏବଂ ଶେଷରେ ଏହା ବିଚାର କରନ୍ତି ଯେ, ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ବୈଧାନିକ କ୍ଷମତା ମଧ୍ୟରେ ଅଛି କିମ୍ବା ବାହାରେ ଅଛି ।

29. ***ଲୋହିଆ ମେସିନ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ*** AIR 1985 SC 421: (1985) 2 SCC 197ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ନ୍ୟାୟିକ ମନୋଭାବ ହେତୁ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନକୁ କ୍ଷମତାତିତ ଘୋଷଣା କରିବା ମଧ୍ୟ କଷ୍ଟକର ହୋଇଯାଏ । ନ୍ୟାୟିକ ନୀତି ସାଧାରଣତଃ ପ୍ରତିନିହିତ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବ୍ୟାପକ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ପାଇଁ ହୋଇଥାଏ ।

30. ***ଓମ ପ୍ରକାଶ ବନାମ ୟୁ.ପି. ରାଜ୍ୟ***, (2004) 3 SCC 402 : AIR 2004 SC 1896, ***ଏଚ.ସି. ସୁମନ ବନାମ ପୁନର୍ବାସ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ କର୍ମଚାରୀ ସମବାୟ ଗୃହ ନିର୍ମାଣ ସୋସାଇଟି ଲିମିଟେଡ୍*** (1991) 4 SCC 485: AIR 1991 SC 2160ରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ ହୋଇ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ, ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ଜନ ପ୍ରତିନିଧି ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା

ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିବା ଉପବିଧିଗୁଡ଼ିକରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାରେ ବିଳମ୍ବ ଗତିରେ କାମ କରିବା ଉଚିତ, ନହେଲେ ସେ ପରିଚାଳନାରେ ସ୍ପଷ୍ଟତଃ ଆଂଶିକ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାରେ ଅସମାନ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟପୂର୍ଣ୍ଣ, ଦୁରାଶୟ କିମ୍ବା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ସହିତ ଅନୁଚିତ ହସ୍ତକ୍ଷେପକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିବ ।

31. ***କୁଞ୍ଜ ବିହାରୀ ଲାଲ ବୁଟାଇଲ ବନାମ ହିମାଚଳ ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟରେ***, AIR 2000 SC 1069 : (2000) 3 SCC 40, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ, ଅନେକ ସମୟରେ ନିୟମ ପ୍ରଣୟନ କ୍ଷମତା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ ନକରି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ, କିନ୍ତୁ ସାଧାରଣତଃ "ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ।" ଏହା କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ନଦେଇ ଏକ ସାଧାରଣ ଅଧିକାର ଅର୍ପଣ ଅଟେ । ଏହି କ୍ଷମତାକୁ ଏପରି ଭାବରେ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯାହା ମୂଳ ଅଧିନିୟମ ଦ୍ୱାରା ବିବେଚନା କରାଯାଇନଥିବା ମୌଳିକ ଅଧିକାର କିମ୍ବା ଦାୟିତ୍ୱ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ସୃଷ୍ଟି କରିବ ।

32. ***ଲଘୁ ଉଦ୍ୟୋଗ ଭାରତୀ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ*** (1999) 6 SCC 418ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ, ଯେତେବେଳେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାର କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ସେତେବେଳେ ନିୟମାବଳୀ ଏପରି ଭାବରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯାହା ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଏହା ସହିତ ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱରେ ରହିବ ନାହିଁ । ଏହି ସୂତ୍ରର ଆଇନଗତ ପ୍ରଭାବ ହେଉଛି ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କୁ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ପୂର୍ଣ୍ଣ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିବା, ଯାହା ସାମଗ୍ରିକ ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ଯେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ନିୟମାବଳୀର ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସହିତ ଏକ ସମ୍ପର୍କ ରହିବା ଉଚିତ ।

33. ***କେରଳ ସଂସ୍ଥାନ ଚେଥୁ ଓ୍ଵାର୍କର୍ସ ୟୁନିଅନ ବନାମ କେରଳା ରାଜ୍ୟ***, (2006) 4 SCC 327: AIR 2006 SC 3480, ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର କ୍ଷମତାକୁ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ କହିଥିଲେ ଯେ, ଯେତେବେଳେ ଏପରି କ୍ଷମତା ଦିଆଯାଏ, ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାକୁ ଏବଂ ତା'ପରେ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ନିୟମାବଳୀ ପୁନଃ ପ୍ରଣୟନ ଆହୁରି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛି କି ନାହିଁ ତାହା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାକୁ ଚାହାଁନ୍ତି । ଯଦି କୌଣସି ନିୟମର ମୂଳ ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସହିତ କୌଣସି ସମ୍ପର୍କ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଯଦି ଏହା ଏହାକୁ ବାଧିତ କରେ, ତେବେ ଏହାକୁ କ୍ଷମତାତିତ ବୋଲି ଧରାଯାଇପାରେ ।

34. ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନର ନ୍ୟାୟିକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣର ପ୍ରଭାବକାରିତା ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ଅର୍ପଣ କରି ବିଧାନର କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ବୈଧାନିକ ସୂତ୍ର କେତେ ବ୍ୟାପକ ତାହା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । ସାଧାରଣତଃ, ତିନୋଟି ମୁଖ୍ୟ କାରଣ ଯୋଗୁଁ କ୍ଷମତାତୀତ ନିୟମର ପ୍ରୟୋଗ ଅଭ୍ୟାସରେ ବହୁତ କଷ୍ଟକର ହୋଇଯାଏ;

(1) କ୍ଷମତା ସାଧାରଣତଃ ବ୍ୟାପକ ଭାଷାରେ ପ୍ରତିନିହିତ କରାଯାଇଥାଏ ।

(2) ସାଧାରଣ ଭାବେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ସକ୍ଷମକାରୀ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ବ୍ୟାପକ ଭାବେ କରିଥାନ୍ତି।

(3) ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ପ୍ରତିନିହିତ ବିଧାନ ପ୍ରତି ଏକ ଆଲୋଚନାତ୍ମକ ମନୋଭାବ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଏକ ଅବହେଳାପୂର୍ଣ୍ଣ ମନୋଭାବ ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି ଏବଂ ଏହି ପ୍ରକାରେ, ଏହାକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ଦିଗରେ ଢଳନ୍ତି ।

35. ***ଗୁଡ୍ରିକ୍ ଗ୍ରୁପ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ରାଜ୍ୟ***, 1995 Supp (1) SCC 707ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, "ସମ୍ବିଧାନର ସପ୍ତମ ଅନୁସୂଚୀରେ ଥିବା ପ୍ରବେଶଗୁଡ଼ିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାପକ ମୁଖ୍ୟ କିମ୍ବା ଆଇନ ପ୍ରଣୟନର କ୍ଷେତ୍ର ଅଟେ । ବିଧାନସଭା ଏହାର କ୍ଷମତା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 246ରୁ ପ୍ରାପ୍ତ କରେ ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରବେଶଗୁଡ଼ିକରୁ ନୁହେଁ । ତେଣୁ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରବେଶଗୁଡ଼ିକର ଭାଷାକୁ ବ୍ୟାପକ ଅର୍ଥ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଏହା ସର୍ବଜନବିଦିତ ଯେ, ଯେଉଁଠାରେ ତିନୋଟି ତାଲିକାରେ ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ପ୍ରବେଶ ରହିଛି, ସେଠାରେ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କିଛି ଆବୃତ୍ତିତ ହେବା ନିଶ୍ଚିତ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ବ୍ୟବସ୍ଥାପକ ସଭାର ସାମର୍ଥ୍ୟ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ "ସାର ଏବଂ ମର୍ମ"ର ନିୟମ ଲାଗୁ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ପ୍ରତ୍ୟେକ ସାଧାରଣ ଶବ୍ଦକୁ ସମସ୍ତ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ କିମ୍ବା ସହାୟକ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ବିସ୍ତାର ହେବା ଉଚିତ ଯାହା ଏଥିରେ ନିଷ୍ପକ୍ଷ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଭାବରେ ବୁଝାଯାଇପାରିବ ।

36. ***ଜିଲୁଭାଇ ନାନଭାଇ ବନାମ ଗୁଜରାଟ ରାଜ୍ୟ,*** 1995 Supp (1) SCC 596: AIR 1995 SC 142, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ କହିଥିଲେ:

"ଏହା ମନେ ରଖିବାକୁ ହେବ ଯେ, ଆମେ ସମ୍ବିଧାନକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରୁଛୁ ଏବଂ ଯେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ ସମ୍ବିଧାନର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାକୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଏ, ଏହାକୁ କୌଣସି ସଂକୀର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ପାଣ୍ଡିତ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଅର୍ଥରେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏପରି ନିର୍ମାଣ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ଯାହା ବୈଧାନିକ କ୍ଷମତାର ବିସ୍ତାର ପାଇଁ ଲାଭଦାୟକ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ହେବ । ସ୍ୱଷ୍ଟ ଏବଂ ଉଦାର ଭାବନା ସେହି ଲୋକଙ୍କୁ ପ୍ରେରିତ କରେ, ଯେଉଁମାନଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ବିଧାନର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ଅଟେ, ଏହା ଜାଣିବାକୁ କି ବିବାଦୀୟ ଅଧିନିୟମ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତାଲିକାରେ କୌଣସି ପ୍ରବେଶ ସହିତ ସମ୍ପର୍କିତ ଅଛି କି ନାହିଁ ।"

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି)

37. ଏ.ପି. ରାଜ୍ୟ ବନାମ ମ୍ୟାକଡୋୱେଲ, AIR 1996 SC 1627:(1996) 3 SCC 709, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନକୁ କେବଳ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଧାରରେ ରଦ୍ଦ କରାଯାଇପାରିବ;

"(a) ପ୍ରଶ୍ନରେ ବିଧାନସଭାର ବୈଧାନିକ ଦକ୍ଷତା ; କିମ୍ବା

HIGH COURT ORISSA सत्यमेव जयते

(b) କୌଣସି ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ; କିମ୍ବା

(c) ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସାମ୍ବିଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ । କେରଳ ରାଜ୍ୟ ବନାମ, ପିପୁଲ୍ସ ୟୁନିଅନ ଫର ସିଭିଲ୍ ଲିବର୍ଟିଜ୍, (2009) 8 SCC 46 ମାମଲାରେ ମଧ୍ୟ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମାନ ମତ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି ।"

38. ନିୟମାବଳୀ, 2015ର ନିୟମ 4 (1)ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏବଂ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିୟମାବଳୀ, 1983 ଅଧୀନରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସହିତ ଉପରୋକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଯାଞ୍ଚ କରିବା ପରେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି ଯେ, ନିୟମ 5ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି ଯେ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଥିବା ପଦବୀଗୁଡ଼ିକୁ ଚାରିଟି ବର୍ଗରେ ବର୍ଗୀକୃତ କରାଯିବ ଏବଂ ସମୟ ସମୟରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ସମାନ ବର୍ଗର ପଦବୀରେ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ସମାନ ବେତନ ବହନ କରିବ । ତେଣୁ, ନିଯୁକ୍ତିର ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନିବନ୍ଧନ ଏବଂ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ହେଉଛି ପେନସନ ଯାହା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଆବଶ୍ୟକ ସେବା ଅବଧି ପ୍ରଦାନ କରି ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି ଏବଂ ଏହାର ପ୍ରାପ୍ତି ନିଯୁକ୍ତିର ଘଟଣା ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ । ପେନସନ ପ୍ରଦାନ କର୍ମଚାରୀ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସେବା ପାଇଁ ବିଚାରର ଏକ ଅଂଶ ଅଟେ । ଏକ ଅର୍ଥରେ, ପେନସନ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ମାଧ୍ୟମରେ ଲାଭ ବିଳମ୍ବିତ ମଜୁରୀ ପ୍ରକୃତିର ଅଟେ ଯାହା ଅବସର ସମୟରେ କିମ୍ବା ତା'ପରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ । ପେନସନର ଅର୍ଥ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବାରମ୍ବାର ବିଚାର କରି ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ।

39. ***ସାଲାବୁଦ୍ଦିନ୍ ମହମ୍ମଦ ୟୁନୁସ୍ ବନାମ ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ***, AIR 1984 SC 1905ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ, ପେନସନ ପ୍ରଦାନ ରାଜ୍ୟର ବିଚାର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ନାହିଁ, ବରଂ ଏହା ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ଏପରି ନିୟମ ମଧ୍ୟରେ ଆସୁଥିବା ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ପେନସନ ଦାବି କରିବାର ଅଧିକାରୀ ଅଟନ୍ତି ।

40. 'ପେନସନ'ର ଧାରଣା ଏବେ ସୁବିଦିତ ଏବଂ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବାରମ୍ବାର ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି ।ଏହା ଏକ ଦାନ କିମ୍ବା ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ କିମ୍ବା ଏହା ନିଃଶୁଳ୍କ ଦେୟ କେବଳ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଇଚ୍ଛା କିମ୍ବା ସହଜ ପ୍ରାପ୍ତ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ନାହିଁ । ଏହା ଦୀର୍ଘ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଅର୍ଜିତ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ପ୍ରାୟତଃ ଅତୀତ ସେବା ପାଇଁ କ୍ଷତିପୂରଣର ବିଳମ୍ବିତ ଅଂଶ ଭାବରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଏ । ବାସ୍ତବରେ ଏହା ଏକ ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ଯୋଜନାର ସ୍ୱଭାବ ଯାହା ଜଣେ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଜୀବନର ଶେଷଭାଗରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ଏଭଳି ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ଯୋଜନାଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ବିଧାନର ସାମାଜିକ-ଆର୍ଥିକ ଆବଶ୍ୟକତା ସହିତ ସୁସଂଗତ, ଯେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ରାଜ୍ୟ ଅଟନ୍ତି ।

41. ଓଡ଼ିଶା ସେବା ସଂହିତାର ନିୟମ-33 (3) "ପେନସନ" ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥାଏ, ଯାହା ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:

> *"(3) ପେନସନ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିଗୁଡ଼ିକ:- 1.7.86ରେ କିମ୍ବା ପରେ ଅବସର ନେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଓଡ଼ିଶା ପେନ୍ସନ୍ ନିୟମାବଳୀ 1977ର ନିୟମ 73 ଅନୁଯାୟୀ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ପେନ୍ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇଁ ପାରିଶ୍ରମିକ ଭାବରେ ଗଣନା କରାଯିବ । ତେବେ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସର୍ବନିମ୍ନ 25/- ଟଙ୍କା ଏବଂ ସର୍ବାଧିକ 80/- ଟଙ୍କା ସହିତ ପେନସନର ମୋଟ 8% କୁ ଅସ୍ଥାୟୀ ବୃଦ୍ଧିର ମାତ୍ରା ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବ ନାହିଁ । ଏହି ପେନସନଭୋଗୀମାନେ ଅସ୍ଥାୟୀ ବୃଦ୍ଧିର ଅଧିକ ମାତ୍ରା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ଯାହା ସମୟ ସମୟରେ 1.1.86 ପରେ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରାଯାଇପାରେ । ତଥାପି, ଯଦି ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତାକୁ ଧ୍ୟାନରେ ନ ରଖି ପେନସନ ଗ୍ରହଣୀୟ ହୁଏ, କିନ୍ତୁ ପେନସନରେ କାମ ଚଳା ବୃଦ୍ଧି ଅଧିକ ଅନୁକୂଳ ହୋଇଥାଏ, ଯେ ଏହି ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ଦିଆଯାଇପାରିବ । ସମୟ ସମୟରେ ସଂଶୋଧିତ ହୋଇଥିବା ପାରିବାରିକ ପେନସନ ଯୋଜନାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ମଧ୍ୟ ଦରମା ଭାବରେ ଗଣନା କରାଯିବ ।"*

42. ଓଡ଼ିଶା ନାଗରିକ ସେବା (ପେନ୍ସନ୍) ନିୟମାବଳୀ, 1992ର ନିୟମ-(2)(p) ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:-

> *"(p) "ପେନସନ" ରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥାଏ, କେବଳ ତାହା ବ୍ୟତୀତ ଯେଉଁଠି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର ବିପରୀତରେ ପେନସନ ଶବ୍ଦଟି ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇଥାଏ ।"*

43. "ପେନସନ"ର ବ୍ୟାପକ ଅର୍ଥକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି, ଯେପରି ଉପରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି, ପେନସନ ଆଉ କିଛି ନୁହେଁ ବରଂ ଅତୀତର ସେବା ପାଇଁ ନିୟମିତ ଅର୍ଥ ପ୍ରଦାନ ।

44. ***ଡି.ଏସ୍. ନାକରା ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ***, (1983) 1 SCC 322ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ: -

> *"ପେନସନ" କୌଣସି ବଦାନ୍ୟତା କିମ୍ବା ଅନୁଗ୍ରହର ବିଷୟ ନୁହେଁ, ଯାହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଇଚ୍ଛା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ, କିମ୍ବା ଅନୁଗ୍ରହର ଦେୟ ନୁହେଁ, ବରଂ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଅତୀତର ସେବା ପାଇଁ ଏକ ଦେୟ; ଏବଂ ଏହା ସେହିମାନଙ୍କୁ ସାମାଜିକ-ଆର୍ଥିକ ନ୍ୟାୟ ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ସାମାଜିକ କଲ୍ୟାଣ ପଦକ୍ଷେପ, ଯେଉଁମାନେ ନିଜ ଜୀବନର ଉତ୍କର୍ଷ ସମୟରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ନିରନ୍ତର ପରିଶ୍ରମ କରନ୍ତି, ଏହି ଆଶ୍ୱାସନା ଭାବରେ ଯେ, ବୃଦ୍ଧାବସ୍ଥାରେ ସେମାନେ ଅସୁବିଧାରେ ପଡ଼ିବେ ନାହିଁ । ପେନସନ ଏକ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଭାବେ ସମ୍ବିଧାନର ଲକ୍ଷ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରେ ଏବଂ ସାମଞ୍ଜସ୍ୟ ରଖେ । ପେନସନ ପାଇଁ ସବୁଠାରୁ ବ୍ୟବହାରିକ କାରଣ ହେଉଛି*

HIGH COURT ORISSA सत्यमेव जयते

ବାର୍ଦ୍ଧକ୍ୟ କାରଣରୁ ନିଜର ଭରଣପୋଷଣ କରିବାରେ ଅକ୍ଷମତା । ଏହା ଏକ ନିହିତ ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରେ ଏବଂ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ନାଗରିକ ସେବା (ପେନ୍ସନ୍) ନିୟମାବଳୀ ପରି ବୈଧାନିକ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୁଏ ଯାହା ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 309 ଏବଂ 148(5) ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗରେ ଅଧିନିୟମିତ ଅଟେ ।"

45. ***ପୂର୍ଣ୍ଣମାଲ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ***, AIR 1985 SC 1196 : (1985) 3 SCC 345ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ***ଦେବକିନନ୍ଦନ ପ୍ରସାଦ ବନାମ ବିହାର ରାଜ୍ୟ,*** AIR 1971 SC 1409ର ରାୟକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରି କହିଥିଲେ ଯେ, "ପେନସନ" କେବଳ ଏକ ବୈଧାନିକ ଅଧିକାର ନୁହେଁ ବରଂ ଏହା ଏକ ସାମ୍ବିଧାନିକ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିର ପରିପୂରଣ ଅଟେ, ଯେହେତୁ ଏହା ବେକାରୀ, ବୃଦ୍ଧାବସ୍ଥା, ଅକ୍ଷମତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅଣସଂରକ୍ଷିତ ଅଭାବ ମାମଲାରେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ସହାୟତାର ଚରିତ୍ରକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥାଏ । ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ କେବଳ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆଦେଶକୁ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ କରିଥାଏ । ପେନସନ ଏକ ଅଧିକାର ଅଟେ, ବଦାନ୍ୟତା କିମ୍ବା ବିନା ମୂଲ୍ୟରେ ଦେୟ ନୁହେଁ ।

46. ***କେରଳ ରାଜ୍ୟ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମ ବନାମ କେ.ଓ. ଭାର୍ଗିସ***, AIR 2003 SC 3966ରେ ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, 'ପେନସନ୍' ଶୀର୍ଷକ ମଧ୍ୟରେ ସରକାର ସମୟ ସମୟରେ ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ଆର୍ଥିକ ଭତ୍ତା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ, ଯେଉଁମାନେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କୁ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା ଜନସେବାରେ କ୍ଷତି କିମ୍ବା ଆଘାତ ଭୋଗିଛନ୍ତି, କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧି; ଯେଉଁମାନେ ଏହିପରି ଭତ୍ତା ଏବଂ ହାର ଏବଂ ଏହାର ପରିମାଣ ପାଇବାକୁ ହକଦାର; ଏବଂ ଏହିପରି ପେନସନ୍ ପ୍ରାପ୍ତ କରିବା ଏବଂ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ। ପେନସନର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ପେନସନ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି କିମ୍ବା ସେବାନିବୃତ୍ତ ଭତ୍ତା ମାଧ୍ୟମରେ ଏକ ସାମୟିକ ଦେୟ କିମ୍ବା ଏକକାଳୀନ ରାଶି ଯାହା ସମ୍ପର୍କରେ ରାଜ୍ୟ ସଚିବ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଅନ୍ତି ଯେ, ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିଯୁକ୍ତିରେ ସେବା କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ପାଇଁ ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କିମ୍ବା ଏହାର ଏକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିବା କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ଏପରି ଏକକାଳୀନ ରାଶି ବ୍ୟତୀତ ଯାହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ଉପରୋକ୍ତ ରାୟରେ 'ପେନସନ' ଶବ୍ଦର ମଧ୍ୟ ବିଶ୍ଳେଷଣ କରାଯାଇଛି, ଯାହା ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:-

"'ପେନସନ '' ଶବ୍ଦର ବିଶ୍ଳେଷଣ କରିବା ପରେ ତିନୋଟି ବିଷୟ ସାମ୍ନାକୁ ଆସିଥାଏ; (i) ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ହାସଲ କରିବା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ପେନସନ କୌଣସି ପୁରସ୍କାର କିମ୍ବା ଅନୁଗ୍ରହ ବିଷୟ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏହା ବିଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ନିହିତ ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରେ, ଯଦି କିଛି ଥାଏ, କ୍ଷେତ୍ର ଧାରଣ କରେ; (ii)

ପେନସନ ଏକ ଏକ୍ସ ଗ୍ରେସିଆ ଦେୟ ନୁହେଁ ବରଂ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଅତୀତର ସେବା ପାଇଁ ଏକ ଦେୟ ଅଟେ; ଏବଂ (iii) ଏହା ହେଉଛି ସାମାଜିକ-ଅର୍ଥନୈତିକ ନ୍ୟାୟ ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ସାମାଜିକ କଲ୍ୟାଣ ପଦକ୍ଷେପ ଯେଉଁମାନେ ନିଜ ଜୀବନର' ଉତ୍କର୍ଷ ଦିନ 'ରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ନିରବଚ୍ଛିନ୍ନ ଭାବରେ କଠିନ ପରିଶ୍ରମ କରନ୍ତି ଏହି ଆଶ୍ୱାସନା ଉପରେ ଯେ, ସେମାନଙ୍କର ପରିପକ୍ୱ ବୃଦ୍ଧାବସ୍ଥାରେ ସେମାନେ ଅସୁବିଧାରେ ପଡ଼ିବେ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ, ପେନସନର ପରିମାଣ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରତିଶତ ଯାହା ପୂର୍ବରୁ ନିଆଯାଇଥିବା ପାରିଶ୍ରମିକ ସହିତ ସହସଂଯୁକ୍ତ ଅଟେ । ଏହାର ଦେୟ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ପରେ ମଧ୍ୟ ତ୍ରୁଟିଶୂନ୍ୟ ଆଚରଣର ଅତିରିକ୍ତ ସର୍ତ୍ତ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ।ପେନସନ ରାଜ୍ୟର କୌଣସି ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ । ଏହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅବସର ପରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସେବା ପାଇଁ ଅର୍ଜିତ ହୋଇଥାଏ । ଏହା କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ସହିତ ସଂଯୁକ୍ତ ଏକ ଅଧିକାର ଏବଂ ଏହାକୁ ମନମୁଖୀ ଭାବରେ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଧାରଣାଗତ ଭାବେ, ଅତୀତର ସେବା ପାଇଁ ପେନସନ ଏକ ପୁରସ୍କାର ଅଟେ । ଏହା ସେବାର ଅବଧି ଏବଂ ଶେଷ ବେତନ ଆଧାରରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥାଏ । ସେବାର ଅବଧି ଯୋଗ୍ୟତା ଏବଂ ପେନସନର ପରିମାଣ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥାଏ ।"

47. ***ଭି. ସୁକୁମାରନ ବନାମ କେରଳ ରାଜ୍ୟ***, (2020) 8 SCC 106ରେ ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ପେନସନ ଅବସର ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅବଧି ପାଇଁ ସହାୟକ ଅଟେ, ଯାହା ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ, ବରଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ଅବସର ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅଧିକାର ଭାବରେ ସାମାଜିକ କଲ୍ୟାଣର ପଦକ୍ଷେପ ଅଟେ ।

48. ***କର୍ଣ୍ଣେଲ ବି. ଜେ. ଅକ୍କାରା ବନାମ ଭାରତ ସରକାର***, (2006) 11 SCC 709 ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ସ୍ଥିତିଶୀଳ ରହେ ନାହିଁ । ଲୋକ ସେବାରେ ଏହା ପ୍ରାୟ ଏକ ସାର୍ବଜନୀନ ନିୟମ ଅଟେ । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବେତନ (ସାଧାରଣତଃ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ବେତନ ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା) ସହିତ ଆରମ୍ଭ ହୁଏ; ତା'ପରେ ନିୟମିତ ବୃଦ୍ଧି ମାଧ୍ୟମରେ ଯାତ୍ରା କରେ (ସାଧାରଣତଃ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା) ସର୍ବୋଚ୍ଚ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପହଞ୍ଚିବା ପାଇଁ ଯାହା ସେ ଯୋଗ୍ୟ (ସାଧାରଣତଃ ବେତନବୃଦ୍ଧି ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା) । ଏହା ହିଁ ଏକ ବେତନ ହାରକୁ ସୂଚିତ କରେ । ଏକ 'ବେତନ ହାର'ର ମୂଳତଃ ତିନୋଟି ଉପାଦାନ ଅଛି । ବେତନ ହାରରେ ପ୍ରଥମଟି ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ କିମ୍ବା ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ବେତନ ଅଟେ । ଦ୍ୱିତୀୟଟି ହେଉଛି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାଳିକ ବୃଦ୍ଧି ଅଟେ । ତୃତୀୟଟି ବେତନ ହାରରେ ସର୍ବାଧିକ ଦରମା ଅଟେ । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ବେତନ ହାରରେ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଦରମା ସହିତ ଆରମ୍ଭ କରନ୍ତି ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାଳିକ ବୃଦ୍ଧି (ବେତନବୃଦ୍ଧି) ପାଆନ୍ତି ଏବଂ ବେତନ ହାରରେ ସର୍ବାଧିକ କିମ୍ବା ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସ୍ତରରେ ପହଞ୍ଚନ୍ତି । ବେତନ ହାରର ପ୍ରତ୍ୟେକ ସ୍ତର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ବେତନରୁ ଆରମ୍ଭ ହୁଏ ଏବଂ ବେତନ ହାରର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସୀମା ସହିତ ଶେଷ ହୁଏ, ଯେତେବେଳେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଏ,

କର୍ମଚାରୀଙ୍କର 'ମୌଳିକ ବେତନ' ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଏ । ଯେତେବେଳେ ସରକାର ବେତନ ହାରରେ ସଂଶୋଧନ କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ବେତନ ସଂଶୋଧନକୁ ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ନିୟମରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ନୀତି (ସୂତ୍ର) ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ଅଭ୍ୟାସ ହୁଏ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ପୁରୁଣା ହାରରେ ମୌଳିକ ବେତନ ସଂଶୋଧିତ ବେତନ ହାରରେ "ମୌଳିକ ବେତନ"ରେ ରୂପାନ୍ତରିତ ହୁଏ ।

49. ***ଗୁରୁପାଲ ତୁଲି ବନାମ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ***, 1984 (Supp) SCC 716: AIR 1984 SC 1901, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବେତନ ହାର ପାଇବାର ଅଧିକାର ପାଇବା ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀ ଯୋଗ୍ୟତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ଉପାୟରେ ଯୋଗ୍ୟତା ସର୍ତ୍ତଗୁଡ଼ିକୁ ପୂରଣ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

50. ***କେରଳ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ପଦ୍ମନାଭନ ନାୟାର,*** AIR 1985 SC 356ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ, ପେନସନ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆଉ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ପରେ ବଣ୍ଟନ କରାଯିବାକୁ ଥିବା କୌଣସି ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ, ବରଂ ଏହା ସେମାନଙ୍କର ମୂଲ୍ୟବାନ ଅଧିକାର ଏବଂ ହାତରେ ଥିବା ସମ୍ପତ୍ତି ଅଟେ ଏବଂ ଏହାର ସମାଧାନ ଏବଂ ବିତରଣରେ କୌଣସି ତ୍ରୁଟିପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଳମ୍ବରେ ପ୍ରକୃତ ଦେୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବର୍ତ୍ତମାନର ବଜାର ହାରରେ ସୁଧ ପ୍ରଦାନର ଜୋରିମାନା ସହ ନିଶ୍ଚିତ ରୂପେ ଦେଖିବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

51. ***ବସନ୍ତ ଗଙ୍ଗାରାମସା ଚନ୍ଦନ ବନାମ ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ରାଜ୍ୟ***, (1996) 10 SCC 148ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ପେନସନ ରାଜ୍ୟର ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ । ଏହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅବସର ପରେ, ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସେବା ପାଇଁ ଉପାର୍ଜିତ ହୋଇଥାଏ । ଏହା କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ସହିତ ସଂଯୁକ୍ତ ଏକ ଅଧିକାର ଅଟେ ଏବଂ ଏହାକୁ ମନମୁଖୀ ଭାବରେ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

52. ***ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଜଷ୍ଟିସ୍ ଏସ୍.ଏସ୍. ଦେୱାନ***, (1997)4 SCC 569ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ ଧାରଣାଗତ ଭାବେ, ଅତୀତର ସେବା ପାଇଁ ପେନସନ୍ ଏକ ପୁରସ୍କାର ଅଟେ । ଏହା ସେବାର ଅବଧି ଏବଂ ଶେଷ ବେତନ ଆଧାରରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥାଏ । ସେବାର ଅବଧି ଯୋଗ୍ୟତା ଏବଂ ପେନସନ୍ ର ପରିମାଣ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥାଏ । ଏହା ***ଡ. ଉମା ଅଗ୍ରୱାଲ ବନାମ ୟୁ.ପି. ରାଜ୍ୟ,*** AIR 1999 SC 1212ରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ମତକୁ ଦୋହରାଯାଇଛି ।

53. ***କେରଳ ରାଜ୍ୟ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମ ବନାମ କେ.ଓ. ଭର୍ଗିଜ୍***, (2003) 12 SCC 293, ଆଇନର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରି, ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ, 'ପେନସନ' ଉପାଧିରେ ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମୟ ସମୟରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଆର୍ଥିକ ଭତ୍ତା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ,

ଯେଉଁମାନେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କୁ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା ଲୋକ ସେବାରେ କ୍ଷତି କିମ୍ବା ଆଘାତ ଭୋଗିଛନ୍ତି, କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ପାଇଁ; ଯେଉଁମାନେ ଏହିପରି ଭତ୍ତା ଏବଂ ହାର ଏବଂ ଏଥିରେ ଥିବା ରାଶି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି; ଏବଂ ଏହିପରି ପେନସନ୍ ପ୍ରାପ୍ତ କରିବା ଏବଂ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଅଟେ ।

54. ଆହୁରି, କେରଳ ରାଜ୍ୟ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମ (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ଠିକ୍ ସେହି ଏକା ରାୟରେ ***ହାଲ୍ସବ୍ୟୁରୀଜ୍ ଲ' ଅଫ୍ ଇଂଲଣ୍ଡ ଚତୁର୍ଥ ସଂସ୍କରଣ, ପୁନଃପ୍ରଚଳନ, ଖଣ୍ଡ 16***ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରି ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ।

> *"'ପେନସନ୍'ର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଏକ ସମୟରେ ପ୍ରଦାନ ପେନସନ୍ ର ମାଧ୍ୟମରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାଳିକ ଦେୟ କିମ୍ବା ଅବସାରପ୍ରାପ୍ତ ଭତ୍ତା ମାଧ୍ୟମରେ ଏକ ସାମୟିକ ଦେୟ କିମ୍ବା ଏକକାଳୀନ ରାଶି ଯାହା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ରାଜ୍ୟ ସଚିବ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଅନ୍ତି ଯେ, ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିଯୁକ୍ତିରେ ସେବା କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ପାଇଁ ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କିମ୍ବା ଏହାର ଏକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିବା କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ଏପରି ଏକକାଳୀନ ରାଶି ବ୍ୟତୀତ ଯାହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।"*

55. ଯେପରି ଉପରେ କୁହାଯାଇଛି, 'ପେନସନ' ଶବ୍ଦ ସହିତ ଜଡ଼ିତ ଅର୍ଥକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଏବଂ ଏହାର ବିଶ୍ଳେଷଣ କରିବା ପରେ, ତିନୋଟି ବିଷୟ ସାମ୍ନାକୁ ଆସିଥାଏ; (i) ପେନସନ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କିଛି ହାସଲ କରିବା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି କୌଣସି ବଦାନ୍ୟତା କିମ୍ବା ଅନୁଗ୍ରହ ବିଷୟ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏହା ବିଧାନ ଅଧୀନରେ ଏକ ନିହିତ ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରେ, ଯଦି କିଛି ଥାଏ, କ୍ଷେତ୍ର ଧାରଣ କରେ; (ii) ପେନସନ ଏକ ସାନୁଗ୍ରହ ଦେୟ ନୁହେଁ ବରଂ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଅତୀତର ସେବା ପାଇଁ ଦେୟ ଅଟେ; ଏବଂ (iii) ଏହା ହେଉଛି ସାମାଜିକ କଲ୍ୟାଣ ପଦକ୍ଷେପ ଯାହା ସେହିମାନଙ୍କୁ ସାମାଜିକ ଆର୍ଥିକ ନ୍ୟାୟ ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେଉଁମାନେ ନିଜ ଜୀବନର "ଉତ୍କର୍ଷ ସମୟରେ" ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ନିରବଚ୍ଛିନ୍ନ ଭାବରେ କଠିନ ପରିଶ୍ରମ କରିଥିଲେ ଏହି ଆଶ୍ୱାସନା ଉପରେ ଯେ, ସେମାନଙ୍କ ପରିପକ୍ୱ ବୃଦ୍ଧାବସ୍ଥାରେ ସେମାନେ ଅବହେଳିତ ହେବେ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ, ପେନସନର ପରିମାଣ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରତିଶତ ଯାହା ପୂର୍ବରୁ ନିଆଯାଇଥିବା ଦରମା ସହିତ ଜଡ଼ିତ । ଏହାର ଦେୟ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ତ୍ରୁଟିଶୂନ୍ୟ ଆଚରଣର ଅତିରିକ୍ତ ସର୍ତ୍ତ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ ଅଟେ ।

56. ***ୟୁ.ପି. ରାଘବେନ୍ଦ୍ର ଆଚାର୍ଯ୍ୟ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ***, (2006) 9 SCC 630ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, 'ପେନସନ'କୁ ବିଳମ୍ବିତ ବେତନ ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯାଏ । ଏହା କୌଣସି ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ । ଏହା ସମ୍ପତ୍ତିର ଅଧିକାର ସହିତ ସମାନ ଅଟେ ।

ଏହା ସହସଂଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଦରମା ସହିତ ଏହାର ଏକ ସମ୍ପର୍କ ରହିଛି ।

57. ***ସୁଜାତା ମହାନ୍ତି ବନାମ ବ୍ରହ୍ମପୁର ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ***, 2021 (II) OLR 362 ମାମଲାରେ ମଧ୍ୟ ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମାନ ମତ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି, ଯେଉଁଥିରେ ଆମମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଜଣେ (ଡକ୍ଟର ବି.ଆର୍. ଷଡ଼ଙ୍ଗୀ, ଏସିଜେ) ସଦସ୍ୟ ଥିଲେ ।

58. ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆଇନକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଯାହା ଉପରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇଛି, କଟକ ଉନ୍ନୟନ ପ୍ରାଧିକରଣର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ ପ୍ରାଧିକରଣ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 83 ଅନୁଯାୟୀ ପେନସନ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପାଇବାର ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ ପ୍ରାଧିକରଣ ଅଧିନିୟମ, 1982ର ଧାରା 123 ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରଣୟନ କରିବାର କ୍ଷମତା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଛି ।

59. ***ରେଳବାଇ ବୋର୍ଡର ଅଧକ୍ଷ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ସି.ଆର୍.ରଙ୍ଗଧମୈୟା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,*** A.I.R. 1997 SC 3828, ମାମଲାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟଳୟ ଭାରତୀୟ ରେଳବାଇ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର ନିୟମ-2544ରେ ଖଣ୍ଡ-II (ପଞ୍ଚମ ପୁନଃମୁଦ୍ରଣ)ରେ ଅଣାଯାଇଥିବା ସଂଶୋଧନ ଉପରେ ବିଚାର କରୁଥିଲେ, ଯାହାକୁ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ପ୍ରଭାବ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ନିୟମରେ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ସଂଖ୍ୟା ଜି.ଏସ୍.ଆର୍. 1143 (E) ଦ୍ୱାରା 1 ଜାନୁଆରୀ, 1973ରୁ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ସଂଖ୍ୟା ଜି.ଏସ୍.ଆର୍. 1144 (E) ଦ୍ୱାରା ସଂଶୋଧନ 1 ଏପ୍ରିଲ, 1979ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ-20ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି:-

> *"20. ତେଣୁ ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ଯେ, ଯେଉଁ ନିୟମ ଭବିଷ୍ୟତରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ଭବିଷ୍ୟତର ଅଧିକାରକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରାଯାଇପାରିବ, ତାହାକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16ରେ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନକାରୀ ବୋଲି ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଭିତ୍ତିରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ଯେଉଁ ନିୟମ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ତାରିଖ ଠାରୁ, ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ, ପଦୋନ୍ନତି କିମ୍ବା ବେତନ ହାରରୁ ମିଳିଥିବା ଲାଭକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହୃତ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛି, ତାହାକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16ରେ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନକାରୀ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ, ଯେତେଦୂର ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହା ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛି ।"*

ପୁଣି ଥରେ ଉକ୍ତ ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 24ରେ ***ଅଧକ୍ଷ, ରେଳବାଇ ବୋର୍ଡ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେମାନଙ୍କ*** କ୍ଷେତ୍ରରେ (ଉପରୋକ୍ତ), ଏହା ଏହିପରି କୁହାଯାଇଥିଲା: -

> *"24. ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଅନେକରେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପଦୋନ୍ନତି, ବରିଷ୍ଠତା, ମୂଳ ନିଯୁକ୍ତି ଇତ୍ୟାଦି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବା ପାଇଁ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ କାର୍ଯ୍ୟାଷ୍ଠାନ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିବାଦୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ହଟାଇବା ସମୟରେ "ନିହିତ ଅଧିକାର" କିମ୍ବା "ଅର୍ଜିତ ଅଧିକାର" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇଛି । ଉକ୍ତ ଅଭିବ୍ୟକ୍ତିଗୁଡିକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଅଧୀନରେ ପ୍ରବାହିତ ଅଧିକାରର ସନ୍ଦର୍ଭରେ ବ୍ୟବହୃତ ହୋଇଛି ଯାହା ପୂର୍ବ ତାରିଖ ଠାରୁ ପ୍ରଭାବ ସହିତ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହିପରି ସେହି ସମୟରେ ବଳବତ୍ତର ନିୟମ ଅଧୀନରେ ଉପଲବ୍ଧ ଲାଭଗୁଡ଼ିକୁ ଛଡ଼ାଇ ନିଆଯାଇଥିଲା । ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଏପରି ଏକ ସଂଶୋଧନ ଯେଉଁଥିରେ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ରହିଛି, ଯାହାର ପ୍ରଭାବ ବର୍ତ୍ତମାନର ନିୟମ ଅନୁଯାୟି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପୂର୍ବରୁ ଉପଲବ୍ଧ ଥିବା ଲାଭକୁ ଛଡ଼ାଇ ନେବାର ପ୍ରଭାବ ରହିଛି, ତାହା ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ, ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ଅନୁଯାୟି ପ୍ରତ୍ୟାଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଅଟେ । ଆମେ ଏହା ଧରିବାରେ ଅସମର୍ଥ ଯେ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ରୋଶନ ଲାଲ ଟଣ୍ଡନ (AIR 1967 SC 1889) (ଉପରୋକ୍ତ) ବି.ଏସ. ଯାଦବ (AIR 1981 SC 561) (ଉପରୋକ୍ତ) ଏବଂ ରମଣ ଲାଲ କେଶବ ଲାଲ ସୋନି (AIR 1984 SC 161) (ଉପରୋକ୍ତ)ର ନିଷ୍ପତ୍ତି ସହିତ ମେଳ ଖାଉନାହିଁ ।"*

60. ପରିଶେଷରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଏ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଯେଉଁସବୁ ସଂଶୋଧନକୁ ପୂର୍ବରୂପରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇଛି, ତାହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରତ୍ୟାଭୂତି ଦିଆଯାଇଥିବା ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ଅଟେ, କାରଣ ଏହା ଅଯୌକ୍ତିକ ଏବଂ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ ଅଟେ, କାରଣ ଉକ୍ତ ସଂଶୋଧନ ଦ୍ୱାରା ସେହି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ପେନସନର ପରିମାଣ ହ୍ରାସ ପାଇଥାଏ, ଯେଉଁମାନେ ପିଛିଲା ଗ୍ରହଣ ସମୟରେ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ନିୟମ 2544ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି ହେବା ଦିନ ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରୁ ପିଛିଲା ଭାବେ ନେଇସାରିଥିଲେ ।

61. ତେଣୁ, ଉପରୋକ୍ତ ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠଙ୍କୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାର ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି, ଯାହା ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ତାରିଖରେ ତାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଜମା ହୋଇଛି ଏବଂ ତାଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ପିଛିଲା ଭାବରେ ସଂଶୋଧନ ଦ୍ୱାରା ଏହି ଅଧିକାରକୁ ଛଡ଼ାଇ ନିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

62. ***ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଯୋଗେନ୍ଦ୍ର ଶ୍ରୀବାସ୍ତବ***, (2010) 12 SCC 538 ମାମଲାରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ କର୍ମଚାରୀ ରାଜ୍ୟ ବୀମା ସେବା (ରାଜପତ୍ରିତ) ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ, 1981ରେ 20.05.2003 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଆଣିଥିବା ସଂଶୋଧନ ଉପରେ ବିଚାର କରୁଥିଲେ ଯାହା ଏହାକୁ 14.10.1982ରୁ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ଦେଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ସଂଶୋଧନ ଦ୍ୱାରା, ନିୟମରେ ପୂର୍ବରୁ ଥିବା ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ସଂଶୋଧନ

କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ବେତନର 25 ପ୍ରତିଶତ ହାରରେ 'ଅଣବୃତ୍ତିକ ଭତ୍ତା' ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଥିଲା, ଯଦ୍ବାରା ନିୟମରେ 'ବେତନର 25 ପ୍ରତିଶତ ହାରରେ' ଏନ୍.ପି.ଏ. 'ଶବ୍ଦ ବଦଳରେ' ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମୟ ସମୟରେ ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେଉଥିବା ହାରରେ ଏନ୍. ପି. ଏ. 'ଲାଗୁ କରାଯିବ ।

63. ଉକ୍ତ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ***ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ*** (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ଉକ୍ତ ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 15ରେ ନିମ୍ନମତେ ଅନୁଷ୍ଠିତ କରାଯାଇଛି :-

> *15. ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ନିୟମ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇପାରିବ । କିନ୍ତୁ ଏହା ଭଲ ଭାବେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି ଯେ, ଯେଉଁ ଅଧିକାର ଏବଂ ଲାଭ ପୂର୍ବରୁ ଅର୍ଜିତ ହୋଇସାରିଛି କିମ୍ବା ବର୍ତ୍ତମାନର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଅର୍ଜିତ ହୋଇସାରିଛି, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସହିତ ନିୟମରେ ସଂଶୋଧନ କରି ଛଡ଼ାଇ ନିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । (ଦେଖନ୍ତୁ ଏନ.ସି. ସିଂହଲ ବନାମ ସଶସ୍ତ୍ର ବାହିନୀ ଚିକିତ୍ସା ସେବା; କେ.ସି. ଆରୋରା ବନାମ ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଟି.ଆର୍. କପୁର ବନାମ ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ)। ତେଣୁ, ଏହା ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ହେବ ଯେ, ସଂଶୋଧନ, ଯଦିଓ ଏହାକୁ ଅନ୍ୟଥା ବୈଧ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ, ଅଣ-ସଂଶୋଧିତ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ପ୍ରାପ୍ତ ହୋଇଥିବା ଅଧିକାର ଏବଂ ଲାଭକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିପାରିବ ନାହିଁ । ଅଣ-ସଂଶୋଧିତ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ଉପାର୍ଜିତ ବେତନର 25% ଏନପିଏର ଅଧିକାର, ଏହା ଅନୁସରଣ କରେ ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତା କର୍ମଚାରୀମାନେ 20-5-2003 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେମାନଙ୍କ ବେତନର 25% ଅଣ-କାର୍ଯ୍ୟପଦ୍ଧତି ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ।"*

64. ବହୁ ସଂଖ୍ୟାର ମାମଲାରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାର, ଯାହା ନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖରେ ତାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଉପାର୍ଜିତ ହୋଇଥିଲା, ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସହିତ ସେବା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିୟମର ସଂଶୋଧନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ଛଡ଼ାଇନିଆ ଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ, ସେବାରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା ସମୟର, ସେ ଯୋଗଦେବା ତାରିଖ ଅନୁଯାୟୀ ସେବା ସର୍ତ୍ତର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ହୋଇଥାନ୍ତି । ନିଯୁକ୍ତିକୁ ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା କୌଣସି ଆଇନ କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା କୌଣସି ଅଧିକାର, ଯଦି ପିଛିଲା ଭାବରେ ବଳବତ୍ତର ସହିତ ଏହିପରି ନିୟମରେ ସଂଶୋଧନ କରି ହଟାଇ ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଓ 16 ଅଧୀନରେ ନିୟମାବଳୀର ଉଲ୍ଲଂଘନ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

65. ଆକ୍ଷେପିତ ସ୍ମାରକପତ୍ରରେ 'ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖରେ ଚାକିରିରେ ରହିବା ଏବଂ ସେହି ତାରିଖ ପରେ ଅବସର ନେବା'ର ଯୋଗ୍ୟତା ଉଦାରୀକୃତ ପେନସନ ଯୋଜନା ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14କୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରେ ଏବଂ ଏହା ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ଏହାକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

66. ***ଡି.ଏସ୍. ନକାରା ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ***, AIR 1983 SC 130, ମାମଲାରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ: -

> *49. କିନ୍ତୁ ଆମେ ଏହା ମୋଟାମୋଟି ଭାବରେ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଦେବୁ ଯେ, ବକେୟା ପଇଠ କରିବାର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ, କାରଣ ସେହି ପରିମାଣରେ ଏହି ଯୋଜନା ସମ୍ଭାବ୍ୟ ଅଟେ । ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ସମସ୍ତ ପେନସନଭୋଗୀ ଉଦାରୀକୃତ ପେନସନ ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବେ, କାରଣ ଏହି ଯୋଜନା 1972 ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ଜଣେ ପେନସନ ଭୋଗୀଙ୍କୁ ପେନସନ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଏକ ଯୋଜନା ଅଟେ । ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ ଅପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଟେ । କିନ୍ତୁ ଯୋଜନାରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ତାରିଖ ଠାରୁ ସଂଶୋଧିତ ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ ବିଦ୍ୟମାନ ପେନସନଭୋଗୀଙ୍କୁ ଏବଂ ସେହି ତାରିଖ ପରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ଲୋକଙ୍କୁ ଏକୀକୃତ ଗୋଷ୍ଠୀରେ ଏକତ୍ର କରିବ । ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ପେନସନଭୋଗୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ସେମାନଙ୍କର ପେନସନ ନୂତନ ଭାବରେ ଗଣନା କରାଯିବ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ଠାରୁ ଭବିଷ୍ୟତରେ ପ୍ରଦେୟ ହେବ । କୌଣସି ବକେୟା ପ୍ରଦେୟ କରାଯିବ ନାହିଁ । ଏବଂ ଏହା ପିଛିଲା ଭାବରେ ଅଭିଯୋଗର ଯତ୍ନ ନେବ । ଆମ ମତରେ, ଏହା ପୂର୍ବ ପେନସନଭୋଗୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ସାମାନ୍ୟ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଆଣିବ କାରଣ ପରିଲାଭ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ତୃତୀୟ ବେତନ ଆୟୋଗ (ରଘୁବର ଦୟାଲ ଆୟୋଗ)ଙ୍କ ସୁପାରିଶ ଅନୁଯାୟୀ ଦରମାର ଶେଷ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା । ଯଦି ପରିଲାଭ ସମାନ ରହେ, ସଂଶୋଧିତ ନିୟମ 34 ଅନୁଯାୟୀ ହାରାହାରି ପରିଲାଭର ଗଣନା ହାରାହାରି ପାରିଶ୍ରମିକକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିପାରେ, ହାରାହାରି ଅବଧି ଗତ 36 ମାସରୁ ଗତ 10 ମାସକୁ ହ୍ରାସ ପାଇବ । ଏହି ସ୍ଲାବ୍ ଟିକେ ଅଧିକ ପେନସନ୍ ପ୍ରଦାନ କରିବ ଏବଂ ଯଦି କେହି ସର୍ବାଧିକରେ ପହଞ୍ଚନ୍ତି, ତେବେ ପୁରୁଣା ନିମ୍ନ ସୀମା ତାଙ୍କୁ ଅସ୍ୱିକାର କରିବ ନାହିଁ ଯାହା ଅନ୍ୟଥା ଗଣନାରେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଅଟେ । ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ "ଯେଉଁମାନେ 31 ମାର୍ଚ୍ଚ, 1979କୁ ସେବାରେ ଥିଲେ ଏବଂ ସେବାରୁ ନିବୃତ୍ତ ନେଇ କିମ୍ବା ତାରିଖ ପରେ" ସଂଶୋଧନ ଆରମ୍ଭ ହେବାର ତାରିଖକୁ ଛାଡ଼ିକି, ଦୁଷ୍ଟତାର ପରିଚୟ ଦେଉଥିବା ସୀମାବଦ୍ଧତାର ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ ରହିଛି ଏବଂ ସମାନତାକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରୁଥିବା ସ୍ୱର୍ଣ୍ଣକାତର ଏବଂ ଏକ ମନମୁଖୀ ଆକସ୍ମିକ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିବା ସୂତ୍ରକୁ ଦୁର୍ବଳ ନକରି ବିଚ୍ଛିନ୍ନ କରାଯାଇ ପାରିବ । ତେଣୁ, ଯୋଜନାର ମନମୁଖୀ ଏବଂ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶକୁ ହଟାଇବା ପାଇଁ କୌଣସି ଅସୁବିଧା ନାହିଁ ଏବଂ ଏହାକୁ ସହଜରେ ବିଚ୍ଛିନ୍ନ କରି ଦିଆଯାଇପାରିବ ।*
>
> *65. ତାହା ହିଁ ଯାତ୍ରାର ଶେଷ । ସାମାଜିକ-ଆର୍ଥିକ ନ୍ୟାୟ, ସମାଜବାଦୀ ଗଣତନ୍ତ୍ର ଏବଂ କଲ୍ୟାଣକାରୀ ରାଜ୍ୟର ସମ୍ପ୍ରସାରିତ ଦିଗଦର୍ଶନ ସହିତ, ଯାହାକୁ ଆମେ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରିବାକୁ ପ୍ରୟାସ କରୁଛୁ ଏବଂ ମୁଖ୍ୟତଃ ଏହି ତଥ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ଯେ,*

ସେ ବୟସ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଯେଉଁମାନେ ପରିଲାଭ ତୁଳନାତ୍ମକ ଭାବରେ କମ ହେବାରୁ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିଲେ ଏବଂ କ୍ରମାଗତ ବୃଦ୍ଧି ପାଉଥିବା ମୂଲ୍ୟର ଅପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ପରିବର୍ତ୍ତନର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇଥିଲେ, ମୁଦ୍ରାସ୍ଫୀତିଜନିତ ନିବେଶର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଟଙ୍କାର ମୂଲ୍ୟ ହ୍ରାସ, ଆମେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଯେ, ଏକ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ ଯୋଗ୍ୟତା ମାନଦଣ୍ଡ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରି:''ଉଦାରୀକୃତ ପେନସନ ଯୋଜନା' ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ହେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ପରେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବା ଏବଂ ଏକ ସମଜାତୀୟ ବର୍ଗକୁ ବିଭାଜନ କରିବା କାରଣରୁ, ବର୍ଗୀକରଣ କୌଣସି ସ୍ପଷ୍ଟ ଯୁକ୍ତିସଙ୍ଗତ ନୀତି ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ ଏବଂ ଉଦାରୀକୃତ ପେନସନ ମଞ୍ଜୁର ଦ୍ୱାରା ହାସଲ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସହିତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅସମ୍ପର୍କ ଥିବା ଏବଂ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ ଭାବରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିବା ଯୋଗ୍ୟତା ମାନଦଣ୍ଡ ହେତୁ, ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ ଉଦାରୀକୃତ ପେନସନ ଯୋଜନା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟତା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖରେ ଚାକିରିରେ ରହିବା ଏବଂ ସେହି ତାରିଖ ପରେ ଅବସର ନେବା ପାଇଁ 'ବିବାଦୀୟ ସ୍ମାରକୀ ପତ୍ରରେ, ପି-ଆଇ ଏବଂ ପି-2 ପ୍ରଦର୍ଶିତ କରେ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ର ଉଲ୍ଲଂଘନ କରେ ଏବଂ ଏହା ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ଏହାକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯାଏ।ଉଭୟ ସ୍ମାରକପତ୍ରକୁ ଲାଗୁ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯିବ ଯାହା ନିମ୍ନମତେ ପଢା ଯାଉଛି : ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ, ଏକ୍ସିବିଟ୍ ପି-1ରେ, ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ:

"31 ମାର୍ଚ୍ଚ, 1979ରେ ଚାକିରିରେ ଥିବା ଏବଂ ସେହି ତାରିଖରେ କିମ୍ବା ତାରିଖ ପରେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେଇଥିବା ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ" ଏବଂ ଏକ୍ସିବିଟ୍ ପି-2ରେ ଏହି ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ ଅଛି:

"ପେନସନର ନୂତନ ହାର 1ମ ଏପ୍ରିଲ 1979ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଛି ଏବଂ ସେହି ତାରିଖରେ କିମ୍ବା ସେ ତାରିଖ ପରେ ବଳବତ୍ତର ନହୋଇଥିବା/ ନହେବା ସମସ୍ତ ସେବା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଲାଗୁ ହେବ ।"
ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ଏଥିରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ତାରିଖଟି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହେବ ବୋଲି ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟତା ସହିତ ବାତିଲ କରାଯାଇଛି, ଯେଉଁଠାରୁ 1972 ସୁଦ୍ଧା ପରିଚାଳିତ ସମସ୍ତ ପେନସନଭୋଗୀଙ୍କ ପାଇଁ ଉଦାରୀକୃତ ପେନସନ ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ । ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ ନିର୍ବିଶେଷରେ ନିୟମାବଳୀ । ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଂଶକୁ ବାଦ ଦେଇ ଏହା ଘୋଷଣା କରାଯାଇଛି ଯେ, 1972 ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ସେନା ପେନସନ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ସମସ୍ତ ପେନସନଭୋଗୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ ନିର୍ବିଶେଷରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ଠାରୁ ଉଦାରୀକୃତ ପେନସନ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ଗଣନା କରାଯାଇଥିବା ପେନସନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ନୂତନ ଗଣନା ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ପେନସନ ବକେୟା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ ।ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ରିଟ୍ ଜାରି କରାଯାଉ । କିନ୍ତୁ ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଖର୍ଚ୍ଚ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

67. ***ସିକିମ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଦୋର୍ଜୀ ସୋଫ୍ଟର୍-ଇଙ୍ଗ୍ ଭାଟିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*** ମାମଲାରେ, AIR 1991 SC 1933, ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ-15ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ:-

"ବିଧାନସଭା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବରୁ ଅଧିକୃତ ହୋଇଥିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ରାଜ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ସ୍ଥିରୀକୃତ ଆଇନ ଯେ ରାଜ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ଜାରି କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି ଆଦେଶ, ଅନୁଦେଶ, ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କିମ୍ବା ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଯାହା କୌଣସି ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବିପରୀତ, ଅଧିକାର କ୍ଷେତ୍ର ବାହାରେ ଏବଂ ଏକ ବ୍ୟର୍ଥତା ଅଟେ । କିନ୍ତୁ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆମେ ଏକ ଅଦ୍ଭୁତ ପରିସ୍ଥିତିର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଛୁ । ଏହି ନିୟମାବଳୀ, ଲାଗୁ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ, ପ୍ରାୟ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇନଥିଲା । ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ, ଯିଏ ଏହି ନିୟମଗୁଡ଼ିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାର ଅଧିକାରୀ ଥିଲେ, ଉକ୍ତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ବିଦ୍ୟମାନ ନଥିଲେ । ସେହି ସମସ୍ତ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ କାହିଁକି ଗଠନ କରାଯାଇ ନଥିଲା ତାହା ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ନଥିଭୁକ୍ତରେ କିଛି ନାହିଁ । ଅପର ପକ୍ଷରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଆମେ ଅନୁମାନ କରୁ ଯେ, ଆୟୋଗ ଗଠନରେ ବିଳମ୍ବ ପାଇଁ ଯଥାର୍ଥ କାରଣଗୁଡ଼ିକ ଥିଲା । ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 166 (3) ଅଧୀନରେ ରାଜ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତା ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟ ମଧ୍ୟରେ ବିଭାଜିତ ହୋଇଥିବାରୁ ଆବଣ୍ଟନ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସରକାରଙ୍କ ବିଭିନ୍ନ ଅଙ୍ଗ ମଧ୍ୟରେ ସମନ୍ୱୟର ଅଭାବ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ରହିଛି । ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀତାକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିବା, ସ୍ଥିରତା ପ୍ରଦାନ କରିବା ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବା । ଯେଉଁ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ନୁହେଁ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ନୁହେଁ, ସେଗୁଡ଼ିକ ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ହାସଲ କରିପାରିବ ନାହିଁ । କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏଭଳି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅପରିବର୍ତ୍ତିତ ରହିଛି । ଏହା ହେଉଛି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ଯାହା ରାଜ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତାକୁ ସମାନ କ୍ଷେତ୍ରରୁ ବହିଷ୍କାର କରିବାର ପ୍ରଭାବ ପକାଇଥାଏ । ଯେତେବେଳେ ଏକ ବିଶିଷ୍ଟ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ବର୍ତ୍ତମାନର ସହଜତା ପରି, ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ପରିଚାଳିତ ହୋଇପାରିଲା ନାହିଁ, ସେତେବେଳେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ନଥିଲା । ନିୟମ ଲାଗୁ ହେବାର ପ୍ରାୟ ଚାରି ବର୍ଷ ପରେ ବିଶେଷ ଚୟନ କରିବା ପାଇଁ ବିବାଦୀୟ ଅଧିସୂଚନା ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ସ୍ଥାଣୁତା ଦୂର କରିବା ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସେବାରେ ପ୍ରବେଶ କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦେବା ପାଇଁ ଏହା କରାଯାଇଥିଲା । ଆମ ମତରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିଜର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ଏହି ବିବାଦୀୟ ଅଧିସୂଚନା ଜାରି କରିବା ଯଥାର୍ଥ ଥିଲା ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହାକୁ ରଦ୍ଦ କରିବାରେ ତ୍ରୁଟି କରିଥିଲେ ।"

68. ***ଭାରତ ସଂଘ (ୟୁଓଆଇ) ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ ବନାମ ପି.ଏନ୍. ନଟରାଜନ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ***, (2010) 12 SCC 405, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ:-

11. ଆମେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଦାଖଲଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାର କରିଛୁ ଏବଂ ଅଭିଲେଖଗୁଡ଼ିକୁ ଯତ୍ନର ସହ ଯାଞ୍ଚ କରିଛୁ । ଯଦିଓ, ବିଜ୍ଞ ଏକକ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି କିମ୍ବା ଖଣ୍ଡପୀଠ ସ୍ୱାଭାବିକ

ନ୍ୟାୟର ନିୟମ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ବିଚାର କରିନଥିଲେ, ସମଗ୍ର ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଗମ୍ଭୀରତାର ସହ ବିଚାର କରି, ଆମେ ନିଶ୍ଚିତ ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକୁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଭିତ୍ତିକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଏବଂ ଶୁଣାଣିର ସୁଯୋଗ ନଦେଇ ସେମାନଙ୍କ ଅସୁବିଧାକୁ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଧାରା 12A(4)(b) ଅଧୀନରେ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟବହୃତ ବିକଳ୍ପ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ପେନସନ ଇତ୍ୟାଦି ସ୍ଥିର କରିବା ପାଇଁ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା ପରବର୍ତ୍ତୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆଧାରରେ, ଘରୋଇ ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ଆର୍ଥିକ ଲାଭ ପାଇବା ପାଇଁ ଏକ ମୂଲ୍ୟବାନ ଅଧିକାର ହାସଲ କରିଥିଲେ ଏବଂ ସ୍ୱାଭାବିକ ନ୍ୟାୟର ମୌଳିକ ନିୟମ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ପାଳନ ନକରି ଏହାକୁ ହ୍ରାସ କରାଯାଇ ପାରି ନଥାନ୍ତା ଯେ, କେହି ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେବେ ନାହିଁ । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷକୁ ମଧ ଶୁଣାଯାଉର ନିୟମକୁ ଆଇନର ଶାସନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପାଇଁ ମୌଳିକ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ସେହି ନିୟମ ପାଳନ ନକରି କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଆଦେଶ ଅବୈଧ ଘୋଷିତ ହେବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ- ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଡ.ବିଣାପାଣି ଦେଇ (ମୀସା) ମନୁ/SC/0332/1967: A.I.R. 1967 S.C. ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ 1269 ଏବଂ ସାୟିଦୁର ରେହମାନ ବନାମ ବିହାର ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ MANU/SC/0053/1972:(1973)3 S.C.C. 333.

12. ଏହା ବିବାଦରେ ନାହିଁ ଯେ, ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ପେନସନ ଆଦିର ସଂଶୋଧନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପୂର୍ବରୁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଭିତ୍ତିକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଏବଂ ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିରୋଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ଦେଇନଥିଲେ । ତେଣୁ, ଏହା ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ପେନସନ ସମେତ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକର ସଂଶୋଧନ ପାଇଁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ବ୍ୟର୍ଥତା ଥିଲା ।

69. ***ସାଲାବୁଦ୍ଦିନ୍ ମହମ୍ମଦ ୟୁନୁସ୍ ବନାମ ଏ.ପି. ରାଜ୍ୟ,*** AIR 1984 SC 1905 ରେ, ଆବେଦନକାରୀ ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପୂର୍ବରୁ, ପୂର୍ବତନ ଭାରତୀୟ ରାଜ୍ୟ ହାଇଦ୍ରାବାଦର ସେବାରେ ନିୟୋଜିତ ଥିଲେ । ସମ୍ବିଧାନ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପରେ, ଆବେଦନକାରୀ 21.01.1956ରେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେହି ରାଜ୍ୟର ସେବାରେ ରହିଥିଲେ । ଆବେଦନକାରୀ ଦାବି କରିଛନ୍ତି ଯେ, ସେ 01.10.1947ରୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଏବଂ ଏହା ମଧ ଦାବି କରିଛନ୍ତି ଯେ, ସର୍ବାଧିକ ପେନ୍ସନ୍ ଗ୍ରହଣୀୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସେ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ମୁଦ୍ରାରେ ମାସକୁ 1000 ଟଙ୍କା ପେନ୍ସନ୍ ପାଇବାକୁ ହକ୍ଦାର ଅଟନ୍ତି । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କର ଉକ୍ତ ଦାବିକୁ ସରକାର ଅସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ । ସେ ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଉକ୍ତ ରିଟ୍ ଆବେଦନର ବିଚାରାଧୀନତା ସମୟରେ, 01.10.1954ରୁ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସହିତ 03.02.1971 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମରେ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ

ନିୟମ 299ର ଉପ-ନିୟମ (1)ର ଖଣ୍ଡ (b)ରେ "ମାସକୁ 1000 ଟଙ୍କା" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି "ମାସକୁ 857.15 ଟଙ୍କା" ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିସ୍ଥାପିତ ହୋଇଥିଲା । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 313 ସହିତ ପଢାଯାଉଥିବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309ର ପ୍ରାବଧାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କରି ଏହି ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ସଂଶୋଧନଟି ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 31 (1) ଏବଂ 19 (1) (f)ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନକାରୀ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇ ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ଉକ୍ତ ସଂଶୋଧନକୁ ଅବୈଧ ଏବଂ ନିଷ୍କ୍ରିୟ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ ।

ଦେଓକିନନ୍ଦନ ପ୍ରସାଦ ବନାମ ବିହାର ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି, [1971] Supp. S.C.R. 636 ରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ : -

> *ତାଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖରେ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପେନସନ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବା ସମୟରେ ଉପାର୍ଜିତ ହୋଇଥିଲା ।ଉକ୍ତ ନିୟମ 299 (1) (b)ରେ ସେହି ଅଧିକାର ପ୍ରାପ୍ତ ହେବାର ପନ୍ଦର ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପରେ ଏକ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ସଂଶୋଧନ କରି, ଯାହା କରାଯାଇଥିଲା ତାହା ଥିଲା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖରେ ବଳବତ୍ତର ଥିବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପେନ୍ସନ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଅଧିକାରକୁ ଛଡ଼ାଇ ନେବା କିମ୍ବା କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ସେହି ଅଧିକାରକୁ ହ୍ରାସ କରିବା । ସେତେବେଳ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଉକ୍ତ ସଂଶୋଧନଟି ଅବୈଧ ଥିଲା ।*

70. ***ପେପ୍ସୁ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମ, ପଟିଆଲା ବନାମ ମଙ୍ଗଳ ସିଂହ,*** AIR 2011 SC 1974ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ:-

> *"48. ପେନସନର ଧାରଣା ମଧ୍ୟ କର୍ପସ ଜୁରିସ ସେକଣ୍ଡମ, ଖଣ୍ଡ 70, ପୃଷ୍ଠା 423ରେ ଏହିପରି ଭାବରେ ବିଚାର କରାଯାଇଛି:*
>
> > *"ଏକ ପେନସନ ହେଉଛି ଏକ ସାମୟିକ ଭତ୍ତା ଯାହା ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅତୀତର ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ସେବା, କିମ୍ବା ଜନସେବାରେ ହୋଇଥିବା କ୍ଷତି କିମ୍ବା ଆଘାତକୁ ବିଚାର କିମ୍ବା ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବା ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ଏକ ପେନସନ ମୁଖ୍ୟତଃ ପେନସନଭୋଗୀଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଦୈନନ୍ଦିନ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇଛି, ଏବଂ ଏହା ପ୍ରାପ୍ତକର୍ତ୍ତାଙ୍କ ନିରନ୍ତର ଜୀବନକୁ ପୂର୍ବ କଳ୍ପନା କରେ ।"*

71. ***ହିମାଚଳ ପ୍ରଦେଶ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ରାଜେଶ ଚନ୍ଦ୍ର ସୁଦ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*** ମାମଲାରେ, AIR 2016 SC 5436, ଉକ୍ତ ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ-48ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ:-

HIGH COURT
सत्यमेव जयते
ORISSA

"48. ଉପରୋକ୍ତ ଦାଖଲ ଉପରେ ଆମର ଚିନ୍ତାଶୀଳ ବିଚାର କରିବା ପରେ, ଆମର ମତ ହେଉଛି, ଯେ, ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ '1999 ଯୋଜନା' ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବାର ବିକଳ୍ପ ବ୍ୟବହାର କରିଥିଲେ, ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ବିକଳ୍ପ ଦାଖଲ କରିବା ପରେ ତୁରନ୍ତ ଉକ୍ତ ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହୋଇଥିଲେ । ଉପରୋକ୍ତ ବ୍ୟତୀତ, ଏପରି ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ଯେଉଁମାନେ କୌଣସି ବିକଳ୍ପ ବ୍ୟବହାର କରିନଥିଲେ (କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା, 1995 କିମ୍ବା '1999 ଯୋଜନା' ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ), ସ୍ୱୟଂଚାଳିତ ଭାବରେ '1999 ଯୋଜନା' କୁ ବାଛିଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ । ସମସ୍ତ ନୂତନ ପ୍ରବେଶକାରୀ ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବରେ '1999 ଯୋଜନା' ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ । ଯେଉଁମାନେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନାରୁ ପେନସନ ଯୋଜନାକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତରିତ ହୋଇଥିଲେ, ସେମାନେ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା, 1995 ଅଧୀନରେ ସେମାନଙ୍କର ସମସ୍ତ ଅଧିକାରକୁ ସଚେତନ ଭାବରେ ତ୍ୟାଗ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ । ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ, ସମସ୍ତ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀ '1999 ଯୋଜନା' କୁ ଯାଇ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ, ସେମାନଙ୍କ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ହିସାବରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଯୋଗଦାନ (ଏବଂ ଏହା ଉପରେ ଉପାର୍ଜିତ ସୁଧ, 31.3.1999 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ), ସ୍ଥାୟୀ ପାଣ୍ଠିକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତର କରାଯିବା ଉଚିତ, ଯେଉଁଥିରୁ '1999 ଯୋଜନା' ଅଧୀନରେ ସେମାନଙ୍କର ପେନସନ ଦାବି ପୂରଣ ହେବ । ତେଣୁ, ଆମ ପାଇଁ ଏହା ସ୍ୱୀକାର କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ଯେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ '1999 ଯୋଜନା' ଦ୍ୱାରା କେବଳ ସେହି ତାରିଖଠାରୁ ପରିଚାଳିତ ହେବେ ଯେଉଁ ଦିନଠାରୁ ସେମାନେ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ ବୟସ ହାସଲ କରିଛନ୍ତି, ଏବଂ ତାହା ମଧ୍ୟ-ଏହି ସର୍ତ୍ତ ଅନୁଯାୟୀ ଯେ, ସେମାନେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଯୋଗ୍ୟକାରୀ ସେବା ପୂରଣ କରିଛନ୍ତି, ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ପେନ୍ସନ୍ ଦାବି କରିବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ବିବେଚିତ କରେ । ପ୍ରତ୍ୟେକ ନୂତନ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଧିନିୟମ ଅଧୀନରେ ବୈଧାନିକ ସୁରକ୍ଷା ରହିଛି । '1999 ଯୋଜନା' ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପରେ ସମସ୍ତ ନୂତନ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କୁ '1999 ଯୋଜନା'ର ଲାଭ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା, କାରଣ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଧିନିୟମ ଅଧୀନରେ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଛାଡ଼ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ମଧ୍ୟ ମନନୟନକାରୀମାନଙ୍କ ଭଳି ସମାନ ଅଧିକାର ଥିଲା ।

49. 1.4.1999 ଠାରୁ ପ୍ରଭାବୀ ହୋଇ, ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ '1999 ଯୋଜନା'କୁ ବାଛିଥିଲେ (କିମ୍ବା, ଯେଉଁମାନେ ଏହାକୁ ବାଛିଥିଲେ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଉଥିଲା) ସେମାନେ ଆଉ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଧିନିୟମର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇନଥିଲେ (ଯାହା ଅଧୀନରେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ବୈଧାନିକ ସୁରକ୍ଷା ଥିଲା)। ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଧିନିୟମ ଅଧୀନରେ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମ୍ପୃକ୍ତ ନିଗମ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ଛାଡ଼ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ପରେ, '1999 ଯୋଜନା' ଦ୍ୱାରା କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା, 1995କୁ ବଦଳା ଦିଆ ଯାଇଥିଲା । 1.4.1999 ପରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ପ୍ରବେଶକାରୀ ମଧ୍ୟ '1999 ଯୋଜନା'ର ଅଧିକାର ଏବଂ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । ତେଣୁ ଆମର ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ ମତ ହେଉଛି ଯେ,

ହିମାଚଳ ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ତରଫରୁ ଆଗତ ଦାଖଲଗୁଡ଼ିକ ଏହି ଦୃଢ କଥନ ଉପରେ ଆଧାରିତ, ଯେ '1999 ଯୋଜନା' କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ହେବା ତାରିଖରେ (1.4.1999 ରୁ ପ୍ରଭାବ ସହିତ) ସମ୍ପୃକ୍ତ ନିଗମ ସଂସ୍ଥାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ନିହିତ ଅଧିକାର ଅର୍ଜିତ ହୋଇନାହିଁ, କିମ୍ବା ତା'ପରେ ସେବାରେ ପ୍ରବେଶ କରିଥିବା ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରିବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହେବ ଯେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ '1999 ଯୋଜନା' ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବା ମାତ୍ରେ ସେମାନଙ୍କ ଉପରେ ଏକ ଆକସ୍ମିକ ଅଧିକାର ନ୍ୟସ୍ତ ହେଲା । ଉକ୍ତ ଆକସ୍ମିକ ଅଧିକାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ସମୟରେ ପେନସନ୍ ଦାବି କରିବାର ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରିଥିଲା । ନିଃସନ୍ଦେହରେ, ଉପରୋକ୍ତ ଆକସ୍ମିକ ଅଧିକାର କେବଳ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ (ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା, ସ୍ୱିକାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଗ୍ୟତା ସେବା) ପ୍ରକାଶ ପାଇଥିବା ସ୍ୱିକାର୍ଯ୍ୟ ସର୍ତ୍ତଗୁଡ଼ିକର ପରିପୂରଣ ଉପରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେବ ।ତେବେ, ଥରେ ଏପରି ଏକ ଆକସ୍ମିକ ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି ହେବା ପରେ, ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀ, ଯାହାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଉକ୍ତ ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇଥିଲା, ତାଙ୍କୁ ପେନସନ ଦାବି କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରିବାରୁ ନିବାରଣ କରା ଯାଇପାରିନଥିଲା କିମ୍ବା ଅଟକା ଯାଇ ପାରିନଥିଲା । '1999 ଯୋଜନା' (କିମ୍ବା '1999 ଯୋଜନା' ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପରେ ସିଧାସଳଖ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ) ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବା ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟବହୃତ ସଚେତନ ବିକଳ୍ପରୁ ବାହାରିଥିବା ପେନସନର ଅଧିକାରକୁ ପୂର୍ବରୁ ମୁକ୍ତ କରୁଥିବା ଯେକୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଏକ ଅଧିକାର ନ୍ୟସ୍ତ କରିଥିଲା ।"

72. ***ଏୟାର ଇଣ୍ଡିଆ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ୱୟଂ ସହାୟକ ଅବସରକାଳୀନ ପେନସନ ଯୋଜନା ବନାମ କୁରିଆକୋସ ଭି. ଟେରିଆନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*** ରେ, AIR 2006 SC 3716, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ, ସଂଶୋଧନ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସଂଶୋଧନ ଲାଗୁ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀମାନେ ପୂର୍ବ ପରି ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପାଇବା ଜାରି ରଖିବେ, ଯଥା ସଂଶୋଧନ ସମୟରେ ଥିବା ଲାଭଗୁଡ଼ିକ । ଏହା ନିମ୍ନମତେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି:-

"XXX 9. ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟରେ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ନ୍ୟାସ ଦଲିଲରେ ଯେଉଁ ସଂଶୋଧନ ଭବିଷ୍ୟତରେ ଲାଗୁ ହେବ ତାହା ଆଇନଗତ ଏବଂ ବୈଧ ଅଟେ, କିନ୍ତୁ ସଂଶୋଧନ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହି ସଂଶୋଧନ ଲାଗୁ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀମାନେ ପୂର୍ବ ପରି ପେନସନ ଲାଭ ପାଇବା ଜାରି ରଖିବେ, ଯଥା ସଂଶୋଧନ ସମୟରେ ଥିବା ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକ ।

XXX XXX XXX

58. ଆମ ମତରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ମତ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ସମସ୍ତ ଆବେଦନ ଖାରଜ କରାଗଲା ।"

73. ***ବିଦ୍ୟାଧର ଭୂୟାଁ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ***, 1995 (II) OLR 655ରେ, ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ-46ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଛନ୍ତି:-

> *"46. ସଂକଳ୍ପର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 2.3 ପେନସନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୁବିଧା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ରହିଛି । ଏହା ସୂଚିତ କରାଯାଇଛି ଯେ, ରାଜ୍ୟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ ପେନସନ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା 7-6-1994ରୁ ଲାଗୁ ହୋଇ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ସେମାନଙ୍କର ସେବା ଅବଧି ପାଇଁ ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବ । ଅବଶିଷ୍ଟ ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ସେବା ଓଡ଼ିଶା ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ଶିକ୍ଷାନୁଷ୍ଠାନ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ସୁବିଧା ନିୟମାବଳୀ, 1981 ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବ । ପେନସନଟି କଣ ଅଟେ ? ପେନସନର ଅଭିପ୍ରାୟ କଣ ସବୁ ଅଟେ ? ଏହା କେଉଁ ଲୋକହିତ କିମ୍ବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ, ଯଦି କିଛି ଥାଏ, ପୂରଣ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛି ? ଯଦି ଏହା କିଛି ସାର୍ବଜନୀନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପୂରଣ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରେ, ତେବେ ଏପରି କୃତ୍ରିମ ବିଭାଜନ କିମ୍ବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଏବଂ ପରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ଦ୍ୱାରା ଏହା ବିଫଳ ହୋଇଛି କି?ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକୁ, ଡି.ଏସ୍. ନକାରା ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ, AIR 1983 SC 130 ମାମଲାରେ ବିଚାର କରିଛନ୍ତି । ଉକ୍ତ ମାମଲାରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ, ପେନସନ ଏକ ବଦାନ୍ୟତା, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସ୍ୱାଧିକାର କିମ୍ବା ଅନୁଗ୍ରହ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରୁଥିବା ଏକ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଦେୟ ଏକ ଅଧିକାର ଭାବରେ ଦାବି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ତେଣୁ, ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ପେନସନର କୌଣସି ଅଧିକାର ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଦେଓକି ନାନ୍ଦନ ପ୍ରସାଦ ବନାମ ବିହାର ରାଜ୍ୟ, AIR 1971 SC 1409 ରେ ସମ୍ବିଧାନ ବିଚାରପୀଠ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା କାର୍ପେଟ ତଳେ ଘୁଞ୍ଚାଇ ଦିଆଯାଇଛି, ଯେଉଁଥିରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରାଧିକୃତ ଭାବରେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ, ପେନ୍ସନ୍ ଏକ ଅଧିକାର ଏବଂ ଏହାର ଦେୟ ସରକାରଙ୍କ* ***ସ୍ୱାଧୀନତା*** *ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ନାହିଁ କିନ୍ତୁ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ଏବଂ ସେହି ନିୟମ ମଧ୍ୟରେ ଆସୁଥିବା ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ପେନ୍ସନ୍ ଦାବି କରିବା କରିବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି । ଏହା ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ପେନସନ ମଞ୍ଜୁର କାହାରି ବିଚାର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ନାହିଁ । ଏହା କେବଳ ସେବା ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଆନୁସଙ୍ଗିକ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ପରିମାଣର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଇଁ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ହୋଇପାରେ, କିନ୍ତୁ, ପେନ୍ସନ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଅଧିକାର ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ଏପରି କୌଣସି ଆଦେଶ ହେତୁ ନୁହେଁ ବରଂ ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରାପ୍ତ ହୁଏ । ଏହି ମତକୁ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଇକବାଲ ସିଂହ, AIR 1976 SC 667ରେ ପୁନଃପ୍ରତିଷ୍ଠିତ କରାଯାଇଥିଲା । ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର ପେନସନ୍ ଅଛି ଏବଂ ପେନ୍ସନ୍ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ପାଣ୍ଠି ଯୋଗାଣର ସମାନ ଭାବରେ ବିଭିନ୍ନ ପଦ୍ଧତି ଅଛି । ତତ୍କାଳ ମାମଲାରେ ବର୍ତ୍ତମାନର ତଦନ୍ତ ହେଉଛି ଯେ, ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡ଼ିକର ପରିଚାଳନାକୁ ହାତକୁ ନେବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା, ପୂର୍ବତନ କର୍ମଚାରୀ, ଯଥା, ଶିକ୍ଷକ ଏବଂ ଅଣ-ଶିକ୍ଷକ କର୍ମଚାରୀ ପ୍ରଭାବିତ*

ହୋଇଛନ୍ତି କି ନାହିଁ । ଅଧିକ ପେନସନ୍ ପାଇବା ପାଇଁ ଭଲ କିମ୍ବା ଲାଭଦାୟକ ଯୋଜନାକୁ ବିବାଦୀୟ ସଂକଳ୍ପ ଆଧାରରେ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ଏହାର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 2.3 ଦ୍ୱାରା ହ୍ରାସ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଉକ୍ତ ଖଣ୍ଡରେ ନିର୍ମିତ କୃତ୍ରିମ ଦୁଇଟି ପର୍ଯ୍ୟାୟ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଶଂସନୀୟ ନୁହେଁ । ପ୍ରଥମ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଏହି ପ୍ରବଧାନ ଦିଆଯାଇଛି ଯେ, ରାଜ୍ୟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ ପେନସନ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସରକାରୀ ଅଧୀନରେ ସେମାନଙ୍କ ସେବା ଅବଧି ପାଇଁ 7-6-1994ରୁ ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବ । ଦ୍ୱିତୀୟ ପର୍ଯ୍ୟାୟଟି ହେଉଛି ଅବଶିଷ୍ଟ ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ସେବା ଓଡ଼ିଶା ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ଶିକ୍ଷାନୁଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ଲାଭ ନିୟମାବଳୀ, 1981 ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବ । ଏହିପରି ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଦ୍ୱାରା ବିଭିନ୍ନ ଅସଙ୍ଗତି ଦେଖାଯିବ ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ସୂଚିତ୍ରିତ ତଥ୍ୟ ଫର୍ଦ୍ଦ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାରେ ଅସଙ୍ଗତି ପ୍ରଦର୍ଶିତ ହୋଇଛି ଯେ, କିପରି ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଦାୟିତ୍ୱ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ସ୍ୱଳ୍ପ ଅବଧି ସେବା କରିବେ ଏବଂ ଅଧିଗ୍ରହଣ ପରେ ଦୀର୍ଘ ଅବଧି ସେବା କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ଏକ ଭିନ୍ନ ଉତ୍ତର ରହିବ । ଏକ ନୂତନ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତାବନା ଦ୍ୱାରା, ଅଧିକ ପେନସନ ଲାଭ ପାଇବା ପାଇଁ ପୂର୍ବତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ସୁସଂଗତ ନୀତି ଏବଂ ଯୋଜନା ବିପଦ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏହି ଦିଗକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ, ରାଜ୍ୟ ସରକାର ପେନସନଭୋଗୀଙ୍କ ପାଇଁ, ବିବାଦୀୟ ସଂକଳ୍ପର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 2.3ରେ ଥିବା ଲାଭ ପ୍ରଦାନ କରିବା ସମୟରେ ଏହାର ବୁଦ୍ଧିକୁ ସଠିକ୍ ଭାବରେ ପ୍ରୟୋଗ କରିନାହାଁନ୍ତି । ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଶିକ୍ଷକ ଏବଂ ଅଣଶିକ୍ଷକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସୁବିଧା ଏବଂ ଅସୁବିଧା, ପେନସନ ସୁବିଧା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ଯୋଜନା, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପେନସନ ପାଇଁ ସରକାରୀ ଯୋଜନାର ପ୍ରଭାବ, ଯଦି ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ କରାଯାଏ, ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ଯୋଗ୍ୟତା ମାନଦଣ୍ଡ, ଅଧିକ ପରିମାଣର ପେନସନ ପାଇବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ସେବା ଅବଧି ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଭିନ୍ନ କାରଣ ଉପରେ ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଉଚିତ ଏବଂ ପେନସନ ପାଇଁ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ଏପରି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ଆବେଦନକାରୀମାନେ, ଯଥା, ପୂର୍ବତନ ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଶିକ୍ଷକ ଏବଂ ଅଣ-ଶିକ୍ଷକ କର୍ମଚାରୀ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ପ୍ରଚଳିତ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କର ପେନସନ୍ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୁବିଧା ପାଇବେ । ଏହି ସୀମିତ ଦିଗ ଉପରେ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 2.3ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ବଜାୟ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି ଅନୁଚ୍ଛେଦଟି ଅପ୍ରାସଙ୍ଗିକ, ଅସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଅଯୌକ୍ତିକ ବୋଲି ଜଣାପଡୁଛି ଏବଂ ତେଣୁ ଏହାକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦିଆଯାଉଛି ।"

74. ***ଶ୍ରୀ ଆନନ୍ଦ ଦାସ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସାତଜଣ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ***, 2014 (Supp.- I) OLR 754 ମାମଲାରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ:-

"16. ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ କୁହାଯାଇଛି, ସମସ୍ତ ଆବେଦନକାରୀ 02.04.2005ରେ ସେମାନଙ୍କର ଧାର୍ଯ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱ ପ୍ରଦାନରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ, ଯେଉଁ ତାରିଖ ସୁଦ୍ଧା, ସଂଶୋଧିତ ନିୟମ ବିଦ୍ୟମାନ

ନଥିଲା । ଉକ୍ତ ସଂଶୋଧିତ ନିୟମ, ଯାହା 31.08.2007 ଏବଂ 17.09.2005 ତାରିଖ ଅଧିସୂଚନା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରବର୍ତ୍ତିତ ହୋଇଥିଲା, ଏହା ଉଲ୍ଲେଖ କରି ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ, ସେଗୁଡ଼ିକ 01.01.2005ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବେ, ଯାହା ଆବେଦନକାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କର ନୂତନ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଅଟେ ।

17. ତେଣୁ ଆମର ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ ମତ ହେଉଛି ଯେ ସାଧାରଣ ପ୍ରୋଭିଡେଣ୍ଟ ଫଣ୍ଡ (ଓଡ଼ିଶା) ନିୟମ, 1938 ଏବଂ ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ (ପେନ୍ସନ୍) ନିୟମାବଳୀ, 1992ରେ ଅଣାଯାଇଥିବା ଉକ୍ତ ସଂଶୋଧନ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ନାହିଁ, ଯେଉଁମାନେ ଉକ୍ତ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ ଯେପରି ସେମାନେ ଚାକିରିରେ ଯୋଗଦେବା ତାରିଖରେ ବିଦ୍ୟମାନ ଥିଲେ ।

ଆମେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଦେଖୁଛୁ ଯେ, ପ୍ରତିପକ୍ଷ-ରାଜ୍ୟ ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଉଥିବା 13 ଜଣ ଓଇଏସ୍ ଅଧିକାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୁରୁଣା ପେନସନ୍ ନିୟମ ଏବଂ ସାଧାରଣ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ଫଣ୍ଡ (ଓଡ଼ିଶା) ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଲାଭକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଭେଦଭାବ କରାଯାଇଛି, ଯଦିଓ ସେମାନେ 14.02.2005ରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି ଏବଂ 01.01.2005ର ବହୁ ପରେ ସରକାରରେ ଯୋଗ ଦେଇଛନ୍ତି । ରାଜ୍ୟ ତରଫରୁ ଉକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ମଧ୍ୟ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 14 ଏବଂ 16କୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରୁଥିବା ଭେଦଭାବ ସୃଷ୍ଟି କରେ ।

18. ତେଣୁ ଆମେ ସେହି ବିବାଦୀୟ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିଲୁ, ଯେଉଁଥିରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱକୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ ଭାବରେ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା, କାରଣ ଏପରି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନର ସମର୍ଥନରେ କୌଣସି କାରଣ ନଦେଇ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ, ଆବେଦନକାରୀମାନେ ପୁରୁଣା ସାଧାରଣ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି (ଓଡ଼ିଶା) ନିୟମାବଳୀ, 1938 ଏବଂ ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ (ପେନ୍ସନ୍) ନିୟମାବଳୀ, 1992ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ, ଯାହା ଏଥିରେ ଅଣାଯାଇଥିବା ସଂଶୋଧନ ପୂର୍ବରୁ ଥିଲା ଏବଂ ଏହିପରି ସଂଶୋଧନ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ନିୟମରେ ଅଣାଯାଇଥିବା ସଂଶୋଧନ, ସେହି ତାରିଖ ଠାରୁ ସମ୍ଭାବ୍ୟ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ, ଯେଉଁ ଦିନ ଏପରି ସଂଶୋଧନ ସୂଚିତ କରାଯାଇଥିଲା ।"

75. ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଉପରୋକ୍ତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ 2014ର ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନ (C) ସଂଖ୍ୟା 35462-35464/ 2014ର ବିଷୟବସ୍ତୁ ଗଠିତ ହୋଇଥିଲା, ଯାହା 09.03.2018 ତାରିଖର ପରୱାନା ଦ୍ୱାରା ଏହି ମନ୍ତବ୍ୟ ସହିତ ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା ଯେ, ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ/ ଅପିଲକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ନାହିଁ ଏବଂ ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟ କୌଣସି ହସ୍ତକ୍ଷେପକୁ ସମର୍ଥନ କରେ ନାହିଁ ।

76. ***କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ବନାମ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଆୟୁକ୍ତ*** 2009 (Supp.-II) OLR 447 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ।

> *"10. ସି.ଡ଼ି.ଏ. ଅଧିନିୟମ, 1952ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରୟୋଗରୁ ମୁକ୍ତ କି, ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ସମ୍ବୋଧିତ କରି, ଉପରୋକ୍ତ ଧାରା 16 (1) (c)ର ଏକ ଖାଲି ପଠନ, ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ପ୍ରମାଣିତ କରେ ଯେ, ସି.ଡ଼ି.ଏ. ଓ. ଡି. ଏ. ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଗଠିତ/ସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଏବଂ ଏହାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଉପରେ ସୂଚିତ ସି.ଡ଼ି.ଏ.ର ସଂକଳ୍ପ ଅନୁଯାୟୀ ବାର୍ଦ୍ଧକ୍ୟ ପେନସନର ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର କରାଯାଇଛି, ଉକ୍ତ ସି.ଡ଼ି.ଏ.ର ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଅଧିନିୟମ, 1952ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରୟୋଗରୁ ମୁକ୍ତ ଅଟେ ।"*

77. ***କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ୍ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ*** ମାମଲାରେ, ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 768/ 1990 ମାଧ୍ୟମରେ 29.10.1990ରେ ସମାଧାନ କରାଯାଇଥିଲା, ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି:-

> *"5. XXX ପେନସନ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ହେଉଛି ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ବୈଧାନିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ । ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ମୌଳିକ ଏବଂ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ । ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା କେବଳ ପ୍ରକ୍ରିୟାଗତ ସ୍ୱାଭାବିକ ହୋଇଥାଏ, ଯାହାଦ୍ୱାରା କେଉଁ ଉପାୟରେ ଏବଂ କେଉଁ ସର୍ତ୍ତରେ ପେନସନ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯିବ । ପେନସନର ଅଧିକାରିତା ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିର ଲାଭ ବୈଧାନିକ ହୋଇଥିବାରୁ, ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବାର ଅଧିକାରିତା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରହିବ ।"*

78. ***ବିଦ୍ୟାଧର ମିଶ୍ର ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ***, 2007 (Supp.-1) OLR 543 ରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି:-

> "8. ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 768/1990 (କୃପାସିନ୍ଧୁ ବାରିକ୍ ବନାମ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟାମାନେ)ରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ତା29.10.1990ରିଖର ରାୟ ପ୍ରତି ମୋର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲେ ଯେଉଁଥିରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏକ ସମାନ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ ଏବଂ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ:-
>
> "xxx ପେନସନ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ହେଉଛି ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ବୈଧାନିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ । ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ମୌଳିକ ଏବଂ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ । ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା କେବଳ ପ୍ରକ୍ରିୟାଗତ

HIGH COURT ORISSA

ସ୍ୱାଭାବିକ ହୋଇଥାଏ, ଯାହାଦ୍ୱାରା କେଉଁ ଉପାୟରେ ଏବଂ କେଉଁ ସର୍ତ୍ତରେ ପେନସନ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯିବ । ପେନସନର ଅଧିକାରିତା ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିର ଲାଭ ବୈଧାନିକ ହୋଇଥିବାରୁ, ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବାର ଅଧିକାରିତା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରହିବ । xxx"

79. ***କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ସଂଗଠନ ବନାମ ମେସର୍ସ ରାୟପୁର ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ*** (ରିଟ୍ ଆବେଦନ (ଏଲ୍) ସଂଖ୍ୟା 2326/2010କୁ 05.12.2014ରେ ସମାଧାନ କରାଯାଇଥିଲା) ଛତିଶଗଡ଼ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଛନ୍ତି:-

> *"27. ତେଣୁ, ଉପରୋକ୍ତ ବିଶ୍ଳେଷଣ ଆଧାରରେ, ଏହା ଦର୍ଶାଯାଏ ଯେ, ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସେବା (ଅଧିକାରୀ ଏବଂ ସେବକ) ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ, 1987ର ନିୟମ 27 ଅନୁଯାୟୀ, ଆର୍.ଡି.ଏ.ର କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏମ୍.ପି. ଯୋଗଦାନକାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ନିୟମ, 1955 ଅନୁଯାୟୀ ଯୋଗଦାନକାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିର ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ।*
>
> *28. ତଦନୁସାରେ, ଉତ୍ତରଦାତା-ଆର୍.ଡି.ଏ. ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଅଧିନିୟମ, 1952ର ଧାରା 16 (1)(c) ଅଧୀନରେ ଛାଡ଼ ପାଇଁ ଉଭୟ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରୁଛି ଏବଂ ତେଣୁ, ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଅଧିନିୟମ, 1952ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏଠାରେ ଉତ୍ତରଦାତା ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେବ ନାହିଁ ।ତେଣୁ, ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଅପିଲ ନ୍ୟାୟାଧିକାରଣ, ନୂଆଦିଲ୍ଲୀ କୌଣସି ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ କରିନାହିଁ ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତା- ଆର୍.ଡି.ଏ. ଙ୍କୁ ଇ. ପି.ଏଫ୍. ଅଧିନିୟମ, 1952ର କାର୍ଯ୍ୟରୁ ମୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା/ ଆର୍.ଡି.ଏ. ପାଇଁ ଇ.ପି.ଏଫ୍. ଅଧିନିୟମକୁ ଲାଗୁ କରୁଥିବା ସହକାରୀ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି କମିଶନରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଆଦେଶକୁ ଖାରଜ କରି ଉତ୍ତରଦାତା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନକୁ ମଞ୍ଜୁର କରିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଅଟେ ।*

ଉପରୋକ୍ତ ରାୟକୁ ରିଟ୍ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 162/ 2015ରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ତା30.03.2015ରିଖର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା ।

80. ***କ୍ରିଶେନା କୁମାର ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ***, AIR 1990 SC 1782 ରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନମତେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ: -

> *"30. ନାକରାରେ ଏହା କଦାପି କୁହାଯାଇ ନଥିଲା ଯେ, ଉଭୟ ପେନସନ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ଏବଂ ପି.ଏଫ୍. ଅବସରପ୍ରାପ୍ତମାନେ ଏକ ସମଜାତୀୟ ବର୍ଗ ଗଠନ କରିଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଆଉ କୌଣସି ବର୍ଗୀକରଣ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ହେବ । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ନ୍ୟାୟଳୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଅବଲୋକନ କରିଥିଲେ ଯେ, ଏହା ଏକ "ପାଣ୍ଠି"ର ସମସ୍ୟା ଉପରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ନଥିଲା । ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ ରେଳବାଇ ଅଂଶଗ୍ରାହୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ହେଉଛି ଏକ ପାଣ୍ଠି । ଏହାବ୍ୟତୀତ, ସି.ପି.ଏଫ୍. ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରତି*

ଅନୁରୂପ ଯୋଗଦାନ ଦେବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ତାଙ୍କ ଜମାଖାତା ଖୋଲିବା ମାତ୍ରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ତାଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ସହିତ ଶେଷ ହୋଇଥାଏ, ଯେତେବେଳେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ ଥିବା ତାଙ୍କ ଅଧିକାର ଶେଷରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଯାଏ ଏବଂ ତା'ପରେ କୌଣସି ବୈଧାନିକ ଅନୁଗ୍ରହ ଜାରି ରହେ ନାହିଁ । ତଥାପି ଏକ ନୈତିକ ଦାୟିତ୍ୱ ରହିଯାଇଛି କି ନାହିଁ ତାହା ଏକ ଭିନ୍ନ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଅଟେ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ପେନସନ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ସରକାରଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ନେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହୁଏ ନାହିଁ, ଯେତେବେଳେ ଏହା ଆରମ୍ଭ ହୁଏ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମୃତ୍ୟୁ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରହେ । ଏହିପରି, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ପରେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଜମାଖାତା ଅଧୀନରେ ସରକାରଙ୍କ ଆଇନଗତ ଅନୁଗ୍ରହ ସମାପ୍ତ ହୋଇଥାଏ, ଯେତେବେଳେ କି ପେନସନ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ଏହା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ । ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ଏହାର ଯୋଗଦାନକୁ ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ନିୟମାବଳୀ ପେନସନ ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ନିୟମଠାରୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିନ୍ନ ଅଟେ । ତେଣୁ, ଏହା ଯୁକ୍ତି କରିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ ଯେ, ପେନସନ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ଯାହା ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ତାହା ପି.ଏଫ୍. ଅବସରପ୍ରାପ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ସମାନ ଭାବରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହା ଆଇନଗତ ସ୍ଥିତି ହୋଇଥିବାରୁ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ପି.ଏଫ୍. ଅବସରପ୍ରାପ୍ତଙ୍କ ଅଧିକାର ଶେଷରେ ତାଙ୍କ ଅବସର ପରେ ସ୍ଫଟିକୀକୃତ ହୋଇଥିଲା ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ନିରନ୍ତର ଦାୟିତ୍ୱ ନ ଥିବାବେଳେ ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ, ପେନସନ୍ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଦାୟିତ୍ୱ ସେମାନଙ୍କ ମୃତ୍ୟୁ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରହିଥିଲା । ପେନସନରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ରାଜ୍ୟର ନିରନ୍ତର ଦାୟିତ୍ୱ ଟଙ୍କା ମୂଲ୍ୟରେ ହ୍ରାସ ଏବଂ ମୂଲ୍ୟ ବୃଦ୍ଧି ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିକୂଳ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଥାଏ, ଯାହା ପି.ଏଫ୍. ଅବସର ଗ୍ରହଣକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରାପ୍ତ ସ୍ଥାୟୀ ପାଣ୍ଠି ବିଚାରକୁ ନେଇ ସେମାନେ ଅତଏବ ଏତେ ପ୍ରତିକୂଳ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ ହେବେ ନାହିଁ । ଏହାପୂର୍ବରୁ, ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ, ପି.ଏଫ୍. ଅବସରପ୍ରାପ୍ତମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ରାଜ୍ୟର ଦାୟିତ୍ୱ ପେନସନ୍ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଥିବା ଦାୟିତ୍ୱ ସହିତ ସମାନ ହେବା ଉଚିତ । ସମସ୍ତ ସରକାରୀ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତମାନଙ୍କୁ ଏକ ଶ୍ରେଣୀରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବାର ଦାୟିତ୍ୱର ଏକ କାଳ୍ପନିକ ନିଷ୍ପତ୍ତିର ଆଧାର ହୋଇନଥିଲା ଏବଂ ଏହି ମାମଲାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ କୌଣସି ବର୍ଗୀକରଣର ଆଧାର ଗଠନ କରି ପାରିନଥିଲା । ତେଣୁ ନାକରା, ଏହି ମାମଲା ପାଇଁ ଏକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ହୋଇପାରିବେ ନାହିଁ । ଶାନ୍ତି ଭଙ୍ଗ ନକରି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ବିଷୟବସ୍ତୁର ବିଚାରର ସମର୍ଥନ କରିବା । ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତକୁ ପାଳନ କରିବା ଏବଂ ସ୍ଥିର ହୋଇଥିବା ଜିନିଷଗୁଡ଼ିକୁ ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ନ କରିବା । କିନ୍ତୁ ଏହା ମାଲି ମକଦ୍ଦମା ଯୁକ୍ତ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଭାବେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 141 ବ୍ୟତୀତ, ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନୀତି ହେଉଛି ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ସହିତ ଠିଆ ହେବା ଏବଂ ସ୍ଥିର ହୋଇଥିବା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରିବା ନୁହେଁ । ଯେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଥରେ କେତେକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତଥ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଆଇନର ଏକ ନୀତି ସ୍ଥିର କରିଛନ୍ତି, ଏହା ସେହି ନୀତିକୁ ପାଳନ କରିବ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟତର ସମସ୍ତ ମାମଲାରେ

ଏହାକୁ ପ୍ରୟୋଗ କରିବ ଯେଉଁଠାରେ ତଥ୍ୟ ଯଥେଷ୍ଟ ସମାନ ହେବ । ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଭାବରେ ଉତ୍ପନ୍ନ ହେଉଥିବା ବିଧିଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ତର୍କ ପରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିଷ୍ପତ୍ତି ସୁଚିନ୍ତିତ ଏବଂ ଗମ୍ଭୀର ନିଷ୍ପତ୍ତି, ଏବଂ ଏହାର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ, ଏକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, କିମ୍ବା ସମାନ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ କିମ୍ବା ପରବର୍ତ୍ତୀ ମାମଲାରେ ସମାନ କିମ୍ବା ନିମ୍ନ ପାହ୍ୟାର ଅନ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ, ଯେଉଁଠାରେ ସେହି ପ୍ରସଙ୍ଗ ପୁଣି ବିବାଦରେ ଅଛି, ଯଦି ଏପରି କୌଣସି ଅବସର ନ ଥାଏ ଯେତେବେଳେ ଆଇନର ସ୍ପଷ୍ଟ ନୀତି ଏବଂ ନିରନ୍ତର ଅନ୍ୟାୟର ପ୍ରତିକାର ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ଥାନ ଆବଶ୍ୟକ କରାଯାଏ । ଏହା ସର୍ବଦା ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବା ଉଚିତ ଏବଂ ସାଧାରଣତଃ ଯେଉଁଠାରୁ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦୀର୍ଘସ୍ଥାୟୀ ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନରେ ଅଧିକାର ହାସଲ କରାଯାଇଛି, ତାହାଠାରୁ ଅଲଗା ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ, ଯଦି ସାର୍ବଜନୀନ ନୀତିର ବିଚାର ଏହା ଦାବି କରେ । କିନ୍ତୁ ନାକରାରେ ଏହା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥିଲା ଯେ, ସମସ୍ତ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ଏକ ଶ୍ରେଣୀ ଗଠନ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଆଉ କୌଣସି ବର୍ଗୀକରଣର ଅନୁମତି ନଥିଲା ।

31. ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କ ପରବର୍ତ୍ତୀ ତର୍କ ହେଉଛି ଯେ, ପି.ଏଫ୍. କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କଟ୍-ଅଫ୍ ତାରିଖ ଠାରୁ ପେନସନ୍ ଯୋଜନାକୁ ବଦଳିବାକୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିକଳ୍ପ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ଉଲ୍ଲଂଘନକାରୀ ଭାବରେ ଖରାପ ଅଟେ । ସେହି ସମାନ କାରଣ ପାଇଁ ଯାହା ପାଇଁ ନାକରାରେ ଅଧିସୂଚନା ପଢାଯାଇଥିଲା । ଆମେ ଦ୍ୱାଦଶ ବିକଳ୍ପ ଚିଠି ବାହାର କରିଛୁ । ଏହି ତର୍କକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ତର୍କ ଭୁଲ ଅଟେ ଯେ, ଜୀବିତ ଥିବା ପେନସନ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସରକାରଙ୍କ ଏକ ନିରନ୍ତର ଦାୟିତ୍ୱ ରହିଛି ଏବଂ ଯଦି ଜଣେ ମହଙ୍ଗା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହୁଅନ୍ତି ତେବେ ଅନ୍ୟମାନେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇପାରନ୍ତି । ପି.ଏଫ୍. ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କ ଅଧିକାର ଶେଷରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ଏବଂ ପି.ଏଫ୍. ସୁବିଧା ପ୍ରାପ୍ତି ତାରିଖରେ ସ୍ଫଟିକୃତ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ଏହା ପରେ କୌଣସି ନିରନ୍ତର ଦାୟିତ୍ୱ ନ ଥିବାରୁ ସେମାନଙ୍କୁ ଜୀବିତ ପେନସନଭୋଗୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଜଣେ ପି.ଏଫ୍. ଅବସରପ୍ରାପ୍ତମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ପରେ ଅର୍ଥରାଶି କିପରି ମୂଲ୍ୟ ଏବଂ ସୁଧ ବୃଦ୍ଧି ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ କିମ୍ବା ଉପକୃତ ହୋଇଥିଲା ତାହା ରେଳବାଇ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ନଜର ରଖାଯାଇ ନଥିଲା । ପ୍ରତ୍ୟେକ ବିକଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହା ଦେଖାଯାଏ ଯେ, ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ବିକଳ୍ପ ପ୍ରଦାନ କରି ହାସଲ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସହିତ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମ୍ପର୍କ ବହନ କରେ । ଥରେ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇଥିବା ବିକଳ୍ପ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ବୋଲି କୁହାଯାଇଥିଲା । ବିକଳ୍ପଗୁଡ଼ିକ ଏହାର ବିପରୀତ କ୍ରମରେ ବ୍ୟବହାର ଯୋଗ୍ୟ ଥିଲା । ଶ୍ରୀ କପିଳ ସିବଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି ଯେ, ବିକଳ୍ପ ଦେବାର କାରଣ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଛି ଏବଂ କେବଳ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ପରେ ଏବଂ ଅଧିସୂଚନା ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଏବଂ ପରେ ଅବସର ନେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଯୋଗ୍ୟ କରାଯାଇଛି । କ୍ରମାଗତ ବେତନ ଆୟୋଗଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯାହା କୁହାଯାଇଛି ତାହା ଦ୍ୱାରା ଏହି ଦାଖଲ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥିବା ପରି ମନେହୁଏ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଜଣାପଡ଼ିବ ଯେ,

ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଧାରକମାନଙ୍କୁ ଅନୁରୂପ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ଲାଭ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, କୌଣସି, ଭେଦଭାବ ନଥିଲା ଏବଂ ଦ୍ୱାଦଶ ବିକଳ୍ପର ଖଣ୍ଡ 3.1କୁ ହଟାଇବାର କିମ୍ବା ପଢ଼ିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ ।

81. ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 ତଥା ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନ, 1950ର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନର ଅନୁଲଗ୍ନକ-6 ଅନୁଯାୟୀ ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମ, 2015କୁ ଉପରୋକ୍ତ ଆଲୋଚନାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, କ୍ଷମତାତୀତ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ, ନିମ୍ନଲିଖିତ ପରିଣାମମାନ ଘଟିଥାଏ :

i. ଓଡ଼ିଶା ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧିନିୟମ, 1982 ଅନୁଯାୟୀ ଗଠିତ କୌଣସି ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କର୍ମଚାରୀ, ଯେଉଁମାନେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ସମାନ ପେନସନ ଲାଭ ପାଉଛନ୍ତି, ସେମାନେ ପରବର୍ତ୍ତୀ କୌଣସି ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇପାରିବେ ନାହିଁ; ଏବଂ

ii. **ଶ୍ରୀ ଆନନ୍ଦ ଦାସ** (ଉପରୋକ୍ତ)ଙ୍କ ମାମଲାରେ ରାୟ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ, ଯେଉଁମାନେ 17.09.2005 ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ, ଅର୍ଥାତ୍ ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ (ପେନସନ୍) ନିୟମ, 1992ର ନିୟମ (3)ର ଉପ-ନିୟମ (4)ରେ ସଂଶୋଧନର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ତାରିଖ, ସେମାନଙ୍କର ଅବସରକାଳୀନ ଲାଭ ସରକାରରେ ସେମାନଙ୍କର କାଉଣ୍ଟର ପାର୍ଟସ୍ ସହିତ ସମାନ ଭାବରେ ପାଇବେ, ଯେହେତୁ ସେମାନଙ୍କୁ ***କଟକ ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ବନାମ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି କମିଶନର*** (ଉପରୋକ୍ତ) ଏବଂ ***କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ସଂଗଠନ ବନାମ ରାୟପୁର ଉନ୍ନୟନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ*** (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ସମନ୍ୱୟ ବେଞ୍ଚର ନିଷ୍ପତ୍ତିର ଅନୁପାତକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏକ ଶିଳ୍ପ କିମ୍ବା କାରଖାନା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ; ଏବଂ

iii.ଯେକୌଣସି ଉନ୍ନୟନ ପ୍ରାଧିକରଣ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କର୍ମଚାରୀ, ଯେଉଁମାନେ 17.09.2005 ପରେ ଯୋଗ ଦେଇଛନ୍ତି, ସେମାନେ ଓଡ଼ିଶା ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ (ପେନ୍ସନ୍) ନିୟମ, 1992 ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ନୂତନ ସଂରଚିତ ପରିଭାଷିତ ଯୋଗଦାନ ପେନ୍ସନ୍ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ।

HIGH COURT ORISSA

ତଦନୁସାରେ, ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ଆବେଦନକାରୀ, 01.01.2005 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ହୋଇଥିବାରୁ, ପେନସନ୍ ପାଇବାକୁ ହକଦାର, ଯେପରି ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ସମାନ ଭାବରେ ଅବସ୍ଥିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଉଛି । ପୁନର୍ବିଚାର ସୁବିଧା ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ରାୟର ନକଲ ପ୍ରାପ୍ତ ହେବାର ତିନି ମାସର ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ବିତରଣ କରାଯାଉ, ଯେଉଁମାନେ ରିଟ୍ ଆବେଦନର ବିଚାରାଧୀନ ସମୟରେ ସେବାନିବୃତ୍ତି ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ଦର୍ଶାଯାଇଛି ।"

୪2. ତେଣୁ ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି । ତେବେ, ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

(ଡ. ବି.ଆର୍. ଷଡ଼ଙ୍ଗୀ)
କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ

ଏମ୍.ଏସ୍. ରମଣ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ମୁଁ ଏକମତ ।

(ଏମ୍.ଏସ୍. ରମଣ)
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି

ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ
4 ଡିସେମ୍ବର, 2023, ଆଲୋକ/ଅରୁଣ

HIGH COURT
सत्यमेव जयते
ORISSA

ଅସ୍ୱୀକରଣ

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମକଦ୍ଦମାରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଏହା ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇନପାରେ । ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଅନୁବାଦିକା : ଶ୍ରୀମତୀ ଲୋପାମୁଦ୍ରା ମହାନ୍ତି

ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ