ମହା ପରିଚାଳକ, ଇ.ଆଇ.ଡି. ପ୍ୟାରୀ (ଇଣ୍ଡିଆ) ଲିମିଟେଡ୍

ବନାମ

ପିଠାସୀନ ଅଧିକାରୀ, ଦ୍ୱିତୀୟ ଅତିରିକ୍ତ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମାଡ୍ରାସ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ମଇ 2,1991

[ରଙ୍ଗନାଥ ମିଶ୍ର, ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ, ଏ.ଏମ୍. ଅହମ୍ମଦି ଏବଂ ଆର୍.ଏମ୍. ସାହାଇ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947:ଧାରା 9-A, 33-C ଗୁଡ଼ିକ (2) ଆନୁତୋଷିକ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ, 1972 ।

ଶ୍ରମ ଆଇନ—କମ୍ପାନୀ—1.12.1943 ତାରିଖର ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 2—'ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା' (ପେନସନ୍) ଏବଂ ଆନୁତୋଷିକ ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା—କମ୍ପାନୀ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସମାଧାନ ସ୍ମାରକପତ୍ର—କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଆନୁତୋଷିକ କିମ୍ବା ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇଁ ସମାଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ବିକଳ୍ପ ଦିଆଯାଇଛି—ଆନୁତୋଷିକ ଅଧିନିୟମ, 1972ର ନିଷ୍ପାଦନ—ଆନୁତୋଷିକ ସହିତ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା (ପେନସନ୍) ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦାବି—ଦର୍ଶାଯାଇଛି, ସମାଧାନ ପେନସନ୍ ପାଇଁ ଆନୁତୋଷିକର ସ୍ଥାନ ନେଇନଥିଲା – ସମାଧାନ ସତ୍ତ୍ୱେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ପେନସନ୍ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ।

ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀର 1.12.1943 ତାରିଖର ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥିଲା ଯେ, 30 ବର୍ଷ କିମ୍ବା ତା'ଠାରୁ ଅଧିକ ସେବା କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ "ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା" (ପେନସନ୍) ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ହେବେ । ଉକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶରେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ସମସ୍ତ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ଯେଉଁମାନେ 1.1.1947 ପୂର୍ବରୁ କମ୍ପାନୀର ସେବାରେ ଥିଲେ ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ସମୟରେ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି, ସେମାନେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ବଶବର୍ତ୍ତୀ ହୋଇ କମ୍ପାନୀରୁ ଚାକିରି ଛାଡ଼ିବା ପରେ ଆନୁତୋଷିକ ପାଇବା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ହେବେ । 1956 ମସିହାରେ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ ଦ୍ୱାରା ଏକ ସମାଧାନ ସ୍ମାରକପତ୍ର ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ ହୋଇଥିଲା ଯାହା ଅନୁଯାୟୀ 1.1.47 ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଚାକିରି ଛାଡ଼ିବା ସମୟରେ ଆନୁତୋଷିକ କିମ୍ବା ଆନୁତୋଷିକ ବଦଳରେ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଚୟନ କରିବାକୁ ବିକଳ୍ପ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ପରେ ଆନୁତୋଷିକ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ, 1972 କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଲା ଏବଂ ଆନୁତୋଷିକ ପରିଶୋଧ କରିବା ବୈଧାନିକ ହେଲା । ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ ମିଳିତ ଭାବରେ ବିଧାନ ବ୍ୟବସ୍ଥାରୁ ଛାଡ଼ ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ନିକଟରେ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ ଯାହାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

କମ୍ପାନୀର କିଛି ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ର ଧାରା 33-C (2) ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଦାବି କରି ଆବେଦନ କରିଥିଲେ ଯେ, ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରିବା ସେବାର ଏକ ସର୍ତ୍ତ ଥିଲା ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ବିନା ଏହାକୁ ବନ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ । ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ମଞ୍ଜୁର କରିଥିଲେ । ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଛଅଟି ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆଗତ କରିଥିଲେ । ଏହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଏହି ବିବାଦକୁ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କୁ ପଠାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏକ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ଵାରା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଥିବା ବିଚାରର୍ଥେ ପ୍ରେରଣର ଉତ୍ତର ଦେଇଥିଲେ । କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଦାଖଲ କରି ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ସମସ୍ତ ଆଜ୍ଞାଦେଶଗୁଡ଼ିକର ଶୁଣାଣି, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଜଣେ ବିଜ୍ଞ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଦ୍ଵାରା କରାଯାଇଥିଲା, ଯିଏ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ପରିଚାଳନାର ଆଜ୍ଞାଦେଶଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ଆଦେଶକୁ ଆପତ୍ତି କରି ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ଦ୍ଵାରା ଆଗତ ଆଜ୍ଞାଦେଶକୁ ଖାରଜ କରିଥିଲେ । ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଅପିଲୀୟ ବିଚାରପୀଠ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ସମାଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଆନୁତୋଷିକ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତାର ବିକଳ୍ପ ନୁହେଁ ଏବଂ ସମାଧାନ ସତ୍ତ୍ୱେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତାର ଦାବି ଉପଲବ୍ଧ ଥିଲା । ତେଣୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା-କମ୍ପାନୀ ଦ୍ଵାରା ଏହି ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ,

ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି: ଉଭୟ ପକ୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ହୋଇଥିବା 1956ରେ ସମାଧାନ ଅନୁସାରେ 1947 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କୁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହି ସୁବିଧା ପାଇଁ ସମାଧାନର ଧାରା 6 (D) ଅନୁଯାୟୀ ବିକଳ୍ପର ବ୍ୟବହାର କରାଯିବ । ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା (ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା) ସମସ୍ତ ଯୋଗ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏକ ପ୍ରଥା ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିଲା । ଯଦି ଏହି ସମାଧାନ ଅନ୍ତର୍ଗତ ଯେଉଁ ସୁବିଧାକୁ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇନାହିଁ, ତେବେ ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସୁବିଧା ଏବେ ମଧ୍ୟ ଉପଲବ୍ଧ ରହିବ ଏବଂ ଏହି ସମାଧାନ ଅନ୍ତର୍ଗତ ଆନୁତୋଷିକ, ଅବସରକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ସୁବିଧାର ବିକଳ୍ପ ହେବ ନାହିଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଅପିଲୀୟ ବିଚାରପୀଠ ସଠିକ ଭାବରେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, 1956 ର ସମାଧାନ ଦ୍ଵାରା ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇବା ଅଧିକାରକୁ ପ୍ରତିସ୍ଥାପିତ କରାଯାଇନାହିଁ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ, 1956ରେ ସମାଧାନ ସତ୍ତ୍ୱେ ଯୋଗ୍ୟତା ପୂରଣ ହେବା ଉପରେ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତାର ଦାବିକୁ ବଜାୟ ରଖାଯାଇପାରିବ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଠିକ ଭାବରେ ଏହି ଉପସଂହାରରେ ଉପନୀତ

ହୋଇଥିଲେ ଯେ, 1947 ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33-C(2) ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଯଥାର୍ଥ ଭାବେ ବକେୟା ଏବଂ ଦାବି ଆବେଦନ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା :ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1450-1458/1990 ।

ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 864 ରୁ 870/1988 ଏବଂ ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ପି. ସଂଖ୍ୟା 1600 ଏବଂ 1601/1986 ରେ ମାଡ୍ରାସ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର 21.11.1988 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ନାରାୟଣସ୍ୱାମୀ, ଏନ୍. ବାଲାସୁବ୍ରମଣ୍ୟମ୍ ଏବଂ ଏ.ଟି.ଏମ୍. ସମ୍ପଥ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏମ୍. ରାମାମୂର୍ତ୍ତି, ଶ୍ରୀମତୀ ସି. ରାମାମୂର୍ତ୍ତି, ଏମ୍.ଏ. କୃଷ୍ଣମୂର୍ତ୍ତି, ଇ.ଆଇ.ଡି. ଭି ।

ଆର୍.ସି. ପଲ୍ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିଲେ ।

ଶର୍ମା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ରଙ୍ଗନାଥ ମିଶ୍ର, ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ । ଏଗୁଡ଼ିକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ତଥା ରିଟ୍ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ସମୂହ ଏବଂ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ମାଡ୍ରାସ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଏକ ସାମୂହିକ ରାୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ଅଟେ ।

ଇ.ଆଇ.ଡି. ପ୍ୟାରୀ (ଇଣ୍ଡିଆ) ଲିମିଟେଡ୍ (ଏହା ପରେ 'ନିଯୁକ୍ତିଦାତା' ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି) ର ଏକ ୟୁନିଟ୍, ତାମିଲନାଡୁ ରାଜ୍ୟର ରାନୀପେଟ୍‌ରେ ଅବସ୍ଥିତ ଅଟେ, ଯେଉଁଠାରେ ସାନିଟାରୀ-ୱେୟାର, ସୁପର ଫସଫେଟ୍ ଏବଂ କୀଟନାଶକ ଉତ୍ପାଦନ କରାଯାଏ । ଏହାର କିଛି ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 (ସଂକ୍ଷେପରେ 1947 ଅଧିନିୟମ)ର ଧାରା 33-C (2) ଅନୁଯାୟୀ ମାଡ୍ରାସର ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନଯୋଗ୍ୟତା ସେବାର ଏକ ସର୍ତ୍ତ ବୋଲି ଅଭିଯୋଗ କରି ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଦାବି କରିଥିଲେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ବିନା ଏବଂ 1947 ଅଧିନିୟମର ଧାରା 9-A ଅନୁଯାୟୀ ସୂଚନା ନ ଦେଇ ଏହାକୁ ବନ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ । ମାଡ୍ରାସର ଦ୍ୱିତୀୟ ଅତିରିକ୍ତ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟର ପୀଠାସୀନ ଅଧିକାରୀ ଅର୍ଥରାଶି ଗଣନା କରିବା ପରେ 30 ମଇ, 1983 ତାରିଖର ତାଙ୍କ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥିଲେ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଛଅଟି ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆଗତ କରିଥିଲେ । ଏହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ସମାନ ବିବାଦକୁ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହା 13 ଫେବୃଆରୀ, 1985 ତାରିଖରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଥିବା ବିଚାରର୍ଥେ ପ୍ରେରଣର ଉତ୍ତର ଦେଇଥିଲେ । ସପ୍ତମ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଦାଖଲ କରି ସଂଘ ଦ୍ୱାରା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ସମସ୍ତ ସାତୋଟି ଆଜ୍ଞାଦେଶର

ଶୁଣାଣି ଜଣେ ବିଜ୍ଞ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିଲା, ଯିଏ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ପରିଚାଳନାର ଆଜ୍ଞାଦେଶଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ଆଦେଶକୁ ଆପତ୍ତି କରି ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ଦ୍ୱାରା ଆଗତ ଆଜ୍ଞାଦେଶକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ । ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇଥିଲା ।

ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ମୁଖ୍ୟ ବିବାଦ ଥିଲା ଯେ, ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା, କିମ୍ବା ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଯାୟୀ, "ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା" କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ କି ନାହିଁ । ଏହି ବିବାଦର ଏକ ଐତିହାସିକ ପୃଷ୍ଠଭୂମି ରହିଛି ଯାହା ଉପରେ ଆମେ ଏବେ ଆଲୋକପାତ କରିବା । 1 ଡିସେମ୍ବର, 1943ରେ ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ଅନୁଯାୟୀ "ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା" ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଥିଲା ଯେ, ସାଧାରଣ ଭାବେ ତିରିଶ ବର୍ଷ କିମ୍ବା ତା'ଠାରୁ ଅଧିକ ସେବା କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ ହିଁ "ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା" ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ହେବେ । ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା'ର ପରିମାଣକୁ ସାଧାରଣ ଭାବେ କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାର ଅଧିକାର ପରିଷଦ ନିକଟରେ ସଂରକ୍ଷିତ ରହିଥିଲା ଏବଂ ପ୍ରଥମ ଥର ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ପରେ 'ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା'କୁ ମଞ୍ଜୁରୀ ଦେବାର ଅଧିକାର ଥିଲା ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ଏହି ଦେୟ ବାର୍ଷିକ ସମୀକ୍ଷାର ବିଷୟ ଏକ ନିୟମିତ ବିଷୟ ହୋଇଗଲା ।

କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶରେ ଅଧୀନରେ ଆନୁତୋଷିକରେ ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ସମସ୍ତ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ (ଫ୍ୟାକ୍ଟ୍ରି ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଆନୁତୋଷିକ ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବ୍ୟତୀତ) ଯେଉଁମାନେ 1.1.1947 ପୂର୍ବରୁ କମ୍ପାନୀର ସେବାରେ ଥିଲେ ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ଅବସର ପରେ ଅବସର ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି, ସେମାନେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରି କମ୍ପାନୀର ସେବାରୁ ଅବସର ନେବା ପରେ ଆନୁତୋଷିକ ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ହେବେ । ସମସ୍ତ ଚାରୋଟି ବିକଳ୍ପ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଧାରା (4) ସୂଚିତ କରିଛି ଯେ, 1.1.1947 ରେ କିମ୍ବା ପରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ କୌଣସି ଆନୁତୋଷିକ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ ।

ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ସମାଧାନ ସ୍ମାରକପତ୍ର ଥିଲା ଯାହାକୁ 1956 ର ସମାଧାନ ବୋଲି ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇପାରେ । ଆନୁତୋଷିକ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଖଣ୍ଡ (6) ଏବଂ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି : ଏହାର ଖଣ୍ଡ (6) ଆନୁତୋଷିକ ସହିତ ଜଡ଼ିତ ଏବଂ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି:

" ନିମ୍ନଲିଖିତ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଭବିଷ୍ୟତରେ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଆନୁତୋଷିକ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ:

(a) (i) ଯଦି କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ପୂର୍ବ ସେବାକାଳର ଅବଧି ନିର୍ବିଶେଷରେ ସେବାକାଳ ମଧ୍ୟରେ ମୃତ୍ୟୁ ଘଟେ କିମ୍ବା କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣୀୟ ଚିକିତ୍ସା ପ୍ରମାଣପତ୍ର ଆଧାରରେ ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି କିମ୍ବା କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଅବସର ବୟସ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି, ତେବେ ସେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବର୍ଷ ସେବା ପାଇଁ ଏକ ମାସର ମୂଳ ଦରମା ହିସାବରେ ତଥା ଆଂଶିକ ଭାବରେ ପୂରଣ ହୋଇଥିବା ସେବା ବର୍ଷ ପାଇଁ ଅନୁପାତରେ, ସର୍ବାଧିକ 15 ମାସର ମୂଳ ଦରମା ସହିତ ଯଦି ତାଙ୍କର ସେବା 30 ବର୍ଷରୁ କମ୍ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ଏକ ମାସର ମୂଳ ଦରମାର ଅଧା ସହିତ ଏବଂ 30 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ପୂରଣ ହୋଇଥିବା ଆଂଶିକ ବର୍ଷ ପାଇଁ ଅନୁପାତରେ ହିସାବ କରାଯାଇଥିବା ଆନୁତୋଷିକ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ।

(d) 1 ଜାନୁଆରୀ, 1947 ପୂର୍ବରୁ ସେବାରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ ଚାକିରି ଛାଡ଼ିବା ସମୟରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସି ଗୋଟିଏକୁ ଚୟନ କରିପାରିବେ:

(i) ଏହି ନିୟମାବଳୀ ଅନୁସାରେ କିମ୍ବା ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ର ପ୍ରଚଳିତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ହିସାବ କରାଯାଇଥିବା ଆନୁତୋଷିକ, ଯାହା ସେ ଚୟନ କରନ୍ତି, କିମ୍ବା

(ii) ଆନୁତୋଷିକ ବଦଳରେ, ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ର ବର୍ତ୍ତମାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ଗଣନା କରାଯାଇଥିବା ଏକ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ।

ଏହି ସମାଧାନ ବାସ୍ତବରେ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିଥିଲା ।

ଆନୁତୋଷିକ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ, ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1972 ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ଆନୁତୋଷିକ ପ୍ରଦାନ ବୈଧାନିକ ହୋଇଗଲା । ଯେତେବେଳେ ସେହି ଅଧିନିୟମ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଲା, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ ମିଳିତ ଭାବରେ ବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥାରୁ ଛାଡ଼ ପାଇବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ନିକଟରେ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ । ସେ ଯାହା ହେଉନା କାହିଁକି, ଏହି ଛାଡ଼କୁ ମଞ୍ଜୁର କରାଯାଇ ନଥିଲା । ଆନୁତୋଷିକର ଦେୟଯୋଗ୍ୟତା ଆଉ ବିବାଦରେ ନାହିଁ । କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା (ପେନସନ୍) ଦାବିକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଛି । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଆଭିମୁଖ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ, ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ଅନୁଯାୟୀ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ଭତ୍ତା 1956 ର ସମାଧାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିସ୍ଥାପିତ ହୋଇନାହିଁ ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟତା ଆଧାରରେ ସେମାନେ ଅବସରକାଳୀନ ଲାଭ ଏବଂ ଆନୁତୋଷିକର ବୈଧାନିକ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି । ଏହା ଏକ ସତ୍ୟ ଯେ, ଏହି ସମାଧାନରେ 1947 ମସିହା ପୂର୍ବର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ଉପରୋକ୍ତ ଖଣ୍ଡ 6 (d) ଅନୁଯାୟୀ ବିକଳ୍ପ ପ୍ରୟୋଗ ପାଇଁ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ । ପ୍ରଥା ଭାବରେ ସମସ୍ତ ଯୋଗ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା (ପେନସନ୍) ପ୍ରଦାନ

କରାଯାଉଥିଲା, ଏଥିରେ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ । ଯଦି ସମାଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ଯାହା ସମାପ୍ତ ହୋଇନଥିଲା, ତେବେ ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 26 ରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସୁବିଧା ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଉପଲବ୍ଧ ରହିବ ଏବଂ ସମାଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ବିଚାର କରାଯାଇଥିବା ଆନୁତୋଷିକ ଅବସରକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ସୁବିଧାର ବିକଳ୍ପ ହେବ ନାହିଁ ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଅପିଲୀୟ ବିଚାରପୀଠ ଏହି ସମାଧାନ ଅନୁସାରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଆନୁତୋଷିକ, ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତାର ବିକଳ୍ପ ନୁହେଁ ବୋଲି କହିଛନ୍ତି । ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ନାରାୟଣସ୍ୱାମୀ, ବିଜ୍ଞ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା,ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକର ସମର୍ଥନରେ ଉପସ୍ଥିତ ଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା, ଆମକୁ ବିଭିନ୍ନ ଦସ୍ତାବିଜ ଦେଖାଇଥିଲେ ଏବଂ ବ୍ୟାପକ ଭାବେ ଏବଂ ସ୍ପଷ୍ଟତାର ସହ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ । ଏପରିକି ସେ 1956 ରୁ 1972 ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରଚଳିତ ପ୍ରଥା – ସମାଧାନ ଏବଂ ଆନୁତୋଷିକ ଅଧିନିୟମ - ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ, ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଦାବି କରାଯାଇନଥିଲା କିମ୍ବା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନଥିଲା । ତଥାପି, ଆମେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ କୌଣସି ତ୍ରୁଟି ଦେଖିବାକୁ ପାଇନାହୁଁ, ଯେଉଁଠାରେ ଏହା ଶେଷରେ ଏହି ଉପସଂହାରରେ ଉପନୀତ ହୋଇଛନ୍ତି ଯେ, ଏହି ସମାଧାନ, ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇଁ ଆନୁତୋଷିକକୁ ବଦଳାଇ ନାହିଁ । ଆମେ ଜାଣିବାକୁ ପାଉଛୁ ଯେ, ଏକ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ 5 ମଇ, 1989 ର ଏକ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ, ଯାହା 1 ମଇ, 1989 ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ନଥିରୁ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପରି ଜଣାପଡ଼େ ।

ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ ଆଦେଶରେ ଉଲ୍ଲେଖିତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 23 ଅପ୍ରେଲ, 1990 ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଆମେ ଉକ୍ତ ଆବେଦନରେ ଉଭୟ ପକ୍ଷର ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କୁ ଶୁଣିଥିଲୁ । ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରିବା ଆଦେଶରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନର ଶୁଣାଣି ସମୟରେ ଆମେ ସ୍ପଷ୍ଟ କରି ଦେଇଥିଲୁ ଯେ, 1956ରେ ସମାଧାନ ପରେ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନର ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର କରାଯିବ । ଏହି ବିବାଦରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ମୋଟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ପାଖାପାଖି 347 ଥିଲା । ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅନେକ କେବଳ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିନଥିଲେ ବରଂ ମୃତ୍ୟୁବରଣ ମଧ୍ୟ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ମୃତ୍ୟୁବରଣ କରିଥିଲେ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଥିଲା ଯେ, ମୃତ୍ୟୁ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସଂପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସୁବିଧା ସେମାନଙ୍କ ଆଇନଗତ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ । ଶ୍ରୀ ନାରାୟଣସ୍ୱାମୀ ଦୃଢ଼ତାର ସହିତ କହିଥିଲେ ଯେ, ଯାହା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଉଛି ତାହା 347 କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦାବି ନୁହେଁ ବରଂ ଏହାର ପ୍ରଭାବ ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଶିଳ୍ପର ଶାନ୍ତି ଉପରେ ଏହାର ପ୍ରଭାବ ପଡ଼ିଛି । ଆମେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଏହା କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛୁ ଯେ, ଆମେ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ରାନୀପେଟ କାରଖାନାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦାବି

ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ରଖିଛୁ, ସାଧାରଣତଃ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ଉପରେ ନୁହେଁ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ନାରାୟଣସ୍ୱାମୀ ମଧ୍ୟ ଶୁଣାଣି ସମୟରେ କହିଥିଲେ ଯେ, ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ କିଛି ବିଶେଷ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ରହିଛି ।

ଆମେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଯେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଅପିଲୀୟ ବିଚାରପୀଠ ଠିକ୍ ଭାବରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ ଯେ, ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇଁ ଅଧିକାର 1956 ର ସମାଧାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିସ୍ଥାପିତ ହୋଇନଥିଲା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ, 1956ରେ ସମାଧାନ ସତ୍ତ୍ୱେ ଯୋଗ୍ୟତା ଭିତ୍ତିକ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇଁ ଦାବିକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଯଥାର୍ଥ ଭାବରେ ଏହି ନିଷ୍କର୍ଷରେ ଉପନୀତ ହୋଇଥିଲେ ଯେ, 1947 ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33-C (2) ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଯଥାର୍ଥ ଭାବେ ଦେୟ ଏବଂ ଦାବି ଆବେଦନ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ । ଆମେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟକୁ ବଜାୟ ରଖୁଛୁ ଏବଂ ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରୁଛୁ । କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ ଦେୟ ଉପରେ ସୁଧ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଆପତ୍ତି ଭିତ୍ତିହୀନ ନଥିଲା ଏବଂ ଆମେ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ, ଏହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ତଥ୍ୟରେ କର୍ମଚାରୀ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କର ଆଇନଗତ ଉତ୍ତରାଧିକାରୀମାନେ ସୁଧ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ଆମେ ଆଶା କରୁଛୁ ଏବଂ ଭରସା କରୁଛୁ ଯେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ବର୍ତ୍ତମାନ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଆଦେଶ ଏବଂ ଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ଆଇନଗତ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କ ଦାବିକୁ ପୂରଣ କରି ତୁରନ୍ତ ନିଜର ଦାୟିତ୍ୱ ତୁଲାଇବେ ।

ଏହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦିତା କରିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଶ୍ରୀ ପନ୍ତ, ସଂଘ ପକ୍ଷରୁ 10,000 ଟଙ୍କା ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ରାଶି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ଅତିରିକ୍ତ ଖର୍ଚ୍ଚ ପାଇଁ କୌଣସି ଆଦେଶ ନାହିଁ ।

ଟି.ଏନ୍.ଏ. ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

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

ସଙ୍ଗୀତା ସେନାପତି, ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ।