ତେଜ ବାହାଦୁର ରାମ

ବନାମ

ଉତ୍ତରପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

7, ସେପ୍ଟେମ୍ବର 2006

[ଡକ୍ଟର ଏ. ଆର୍. ଲକ୍ଷ୍ମଣନ୍ ଏବଂ ତରୁଣ୍ ଚାଟାର୍ଜୀ, ନ୍ୟାୟମମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ଶ୍ରମ ଆଇନ:

ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ (କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କ ଅବସର) ନିୟମାବଳୀ, 1975- ନିୟାମକ 2-ଅବସର ବୟସ-ସମ୍ପ୍ରସାରଣ-ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅନୁରୋଧ-ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ-ନିର୍ଣ୍ଣିତ ଯେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗର କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ନାହିଁ ।

ଆବେଦନକାରୀ-କର୍ମଚାରୀ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରି ଉତ୍ତରଦାତା-ପରିଚାଳନା ବର୍ଗକୁ କେବଳ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସହ ଜଡିତ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଏକ ଆଦେଶ ଏବଂ ଏକ ପରିଣାମମୂଳକ ଉପଶମ ପ୍ରାର୍ଥନା କରିଥିଲେ ଯାହାଦ୍ୱାରା ଅବସର ବୟସ ଧାର୍ଯ୍ୟ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ତାଙ୍କୁ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇପାରିବ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ ।

ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନରେ, ଆବେଦନକାରୀ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ (କର୍ମଚାରୀ ଅବସର) ନିୟମାବଳୀ, 1975 ର ନିୟାମକ 2 (a) ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନ, 1950 ର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16କୁ ପ୍ରତିକୁଳ ଭାବେ ପ୍ରଭାବିତ କରେ ।

ଏହି ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଇଥିଲେ ଯେ :ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟର କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ନାହିଁ ବୋଲି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଠିକ୍ ଭାବରେ ଖାରଜ କରିଛନ୍ତି । ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ (କର୍ମଚାରୀ ଅବସର)

ନିୟମାବଳୀ, 1975 ର ନିୟାମକ 2 ପରିଚାଳନା ବର୍ଗକୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ବୟସ ପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବୋର୍ଡର ଲିଖିତ ପୂର୍ବ ମଞ୍ଜୁରି ସହିତ ସେବାରେ ରଖିବାକୁ ସ୍ୱାଧୀନତା ଦେଇଥାଏ, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପରିସ୍ଥିତି ବିନା ସେବାରେ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଆଣ୍ଟିବାୟୋଟିକସ୍ ଲିମିଟେଡ ବନାମ କେରଳ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡର ଶ୍ରମିକମାନେ, ଏ. ଆଇ. ଆର୍. **1967 ଏସ୍. ସି. 948 ର** ମାମଲା ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା :ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3976/2006 ।

ଦେୱାନୀ ବିବିଧ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 51499/2005 ରେ ଆହ୍ଲାବାଦସ୍ଥିତ, ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର 26.7.2005 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀ ପାଇଁ ଡକ୍ଟର ଆର. ଜି. ପାଡିଆ ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣିମା ଭଟ୍ଟ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସୁଭ୍ରଜ୍ୟୋତି ବୋରଠାକୁର, ବୈଜୋୟୋନ୍ତ ବରୁଆ ଏବଂ ସୁନୀଲ କୁମାର ଜୈନ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଡକ୍ଟର ଏ. ଆର୍. ଲକ୍ଷ୍ମଣନ, ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଡକ୍ଟର ଆର.ଜି. ପାଡିଆ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ସୁଭ୍ରାଜ୍ୟୋତି ବୋରଠାକୁରଙ୍କ କଥା ଶୁଣିଲେ।

ଏହି ଆବେଦନଟି ଦେୱାନୀ ବିବିଧ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 51499/2005 ରେ ଆହ୍ଲାବାଦସ୍ଥିତ, ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର 26.7.2005 ତାରିଖରେ ପାରିତ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶିତ । ଆବେଦନକାରୀ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ଅନୁରୋଧ ସହିତ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ:

ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଖ୍ୟା 3ଙ୍କ (ଅନୁଲଗ୍ନକ 4)ଦ୍ୱାରା ପାରିତ 13.8.2004ର ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ଯାହା କେବଳ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସହ ଜଡ଼ିତ ଥିଲା, ଏହାକୁ ଏକ ଉତପ୍ରେଷଣ ପ୍ରକୃତିର ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ, ଆଦେଶ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରିକରି ଖାରଜ କରାଯାଉ ;

(ii) ପରମ ଆଦେଶ ସ୍ୱଭାବର ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ, ଆଦେଶ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଯାହା ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସର ଧାର୍ଯ୍ୟ ତାରିଖ 31.7.2007 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥାଏ;

(iii) ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଜ୍ଞାଦେଶ, ଆଦେଶ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଯାହା ଏହି ମାନ୍ୟବର ନ୍ୟାୟାଳୟ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଉପଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଉଚିତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରନ୍ତି ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଏହି ଆଧାରରେ ଖାରଜ କରିଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗର କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ନାହିଁ, ଏବଂ ତେଣୁ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟର କୌଣସି ପ୍ରୟୋଗ ନାହିଁ । ଏ. ଆଇ. ଆର୍. (1967) ଏସ୍. ସି. 948 ରେ ରିପୋର୍ଟ କରାଯାଇଥିବା *ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଆଣ୍ଟିବାୟୋଟିକସ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ କର୍ମଚାରୀମାନେ* ମାମଲାରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟ ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଆମର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଆମ ମତରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଠିକ୍ ଭାବରେ ଖାରଜ କରିଦେଇଛନ୍ତି କାରଣ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗର କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ନାହିଁ ।

ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ (କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କ ଅବସର) ନିୟମାବଳୀ, 1975 ର ନିୟାମକ 2 ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଆମର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ତାରିଖ ସହିତ ଜଡିତ ଏବଂ ଏହିପରି ଭାବରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ:

" 2. ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ:

(a) ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅନୁସରଣ କରାଯାଉଥିବା କୌଣସି ନିୟମ କିମ୍ବା ଆଦେଶ କିମ୍ବା ଅଭ୍ୟାସ ସତ୍ତ୍ୱେ ଏବଂ ଏହି ନିୟାମକର ଅନ୍ୟ ଧାରା ଗୁଡ଼ିକରେ ଅନ୍ୟଥା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ବ୍ୟତୀତ, ନିମ୍ନ ସେବାରେ ଥିବା ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବ୍ୟତୀତ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ ହେଉଛି ସେହି ତାରିଖ ଯେଉଁଥିରେ ସେ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ହାସଲ କରନ୍ତି । ଅବସର ବୟସ ପରେ ତାଙ୍କୁ ବୋର୍ଡର ଲିଖିତ ପୂର୍ବ ମଞ୍ଜୁରି ସହିତ ସେବାରେ ରଖିବାକୁ ସ୍ୱାଧୀନତା ଦିଆଯାଇଥାଏ, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ

କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପରିସ୍ଥିତି ବିନା ସେବାରେ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ...."

ଡକ୍ଟର. ପାଡିଆ କହିଥିଲେ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ହୃଦୟଙ୍ଗମ କରିବାରେ ଭୁଲ୍ କରିଛନ୍ତି ଯେ 1975ର ନିୟମାବଳୀ ବିଶେଷ କରି ନିୟାମକ 2 (a) ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଅନୁସାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ କେବେ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବେ ଏବଂ କେବେ ସେ 60 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିପାରିବେ ସେ ବିଷୟରେ ବୋର୍ଡ ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲେ ଏବଂ ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ, ସର୍ବାଧିକ ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ନକରି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ କିମ୍ବା ଯେକୌଣସି ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ବୋର୍ଡର କୌଣସି କ୍ଷମତା ନାହିଁ ଏବଂ ଏପରି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ଦ୍ୱାରା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଛି ।

ଉକ୍ତ ନିୟମ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗକୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ବୟସ ପରେ ବୋର୍ଡର ଲିଖିତ ପୂର୍ବ ମଞ୍ଜୁରି ସହିତ ସେବାରେ ରଖିବାକୁ ସ୍ୱାଧୀନତା ଦିଆଯାଇଥାଏ, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପରିସ୍ଥିତି ବିନା ସେବାରେ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗର କୌଣସି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ନାହିଁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଡକ୍ଟର ଆର. ଜି. ପାଡିଆ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ୟ ଏକ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଚାର କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି ଯେ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ହୋଇଥିବା ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ବିଦ୍ୟୁତ ସଂସ୍କାର ଅଧିନିୟମ 1999ର ଧାରା 23 (1) ଅନୁଯାୟୀ, ଯେତେବେଳେ ବୋର୍ଡର ସମସ୍ତ ସ୍ୱାର୍ଥ, ଅଧିକାର ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଉପରେ ନ୍ୟସ୍ତ ଥିଲା ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ ପାଖରେ କିଛି ବାକି ନଥିଲା, ସେତେବେଳେ ଏହାର ସମସ୍ତ ଅଧିକାରୀ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ମଧ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧିକାରୀ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ହୋଇଥିଲେ କାରଣ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଆଧାରରେ ପରିସ୍ଥିତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅସଙ୍ଗତ ହେବ କାରଣ ବୋର୍ଡ ପାଖରେ କେବଳ କୌଣସି ପାଣ୍ଠି ଏବଂ ସମ୍ପତ୍ତି ଏବଂ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ବିନା କର୍ମଚାରୀ ରହିବେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗ ଉଠାଯାଇଛି କି ବୋଲି ଆମ ଦ୍ୱାରା ପଚରାଯାଇଥିବା ଏକ ପ୍ରଶ୍ନର ଉତ୍ତରରେ ଡକ୍ଟର ପାଡିଆ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନରେ ଥିବା ଆଧାର ସଂଖ୍ୟା 1 ପ୍ରତି ଆମର ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଛନ୍ତି, ଯାହା ଏହିପରି ଭାବରେ ଦର୍ଶାଏ:

" 1. କାରଣ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ବିଦ୍ୟୁତ ସଂସ୍କାର ଅଧିନିୟମ 1999 ର ଧାରା 23 କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଆବେଦନକାରୀ ରାଜ୍ୟର କର୍ମଚାରୀ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ତେଣୁ, ସେ ଏହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମର ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ତେଣୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ହକଦାର ।

ଯଦିଓ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ବିଦ୍ୟୁତ ସଂସ୍କାର ଅଧିନିୟମ 1999ର ଧାରା 23 ସଂକ୍ରାନ୍ତରେ ଆଧାର ଉଠାଯାଇଥିଲା, ତଥାପି ଉକ୍ତ ଆଦେଶରେ କୌଣସି ସଙ୍କେତ ନାହିଁ ଯେ ଉକ୍ତ ଯୁକ୍ତି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା । ଯେଉଁ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ତର୍କ କରାଯାଇ ନଥିଲା, ସେହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ଆବଶ୍ୟକ ନଥିଲା । ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ରେ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁରୋଧକୁ ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ଉଦ୍ଧାର କରିଛୁ । ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଖ୍ୟା 3ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ହୋଇଥିବା 13.8.2004 ତାରିଖର ଆଦେଶ ରଦ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ନିବେଦନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେତେଦୂର ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଥିଲା ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା ମାନଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଥିବା ଏକ ପରିଣାମମୂଳକ ପରମ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଉ ଯାହା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତିର ଧାର୍ଯ୍ୟ ତାରିଖ 31.7.2007 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବ । ଆବେଦନକାରୀ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ (କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କ ଅବସର) ନିୟମାବଳୀ, 1975ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ବୈଧତା ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଇନଥିଲେ ।

ଡକ୍ଟର ପାଡିଆ ଏ.ଆଇ.ଆର୍ (1967) ଏସ୍.ସି 948 (*ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଆଣ୍ଟିବାୟୋଟିକସ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ କେରଳ ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀ*) କୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ପାରା 39 ପ୍ରତି ଆମର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରିଛନ୍ତି, ଯେଉଁଥିରେ ଏହିପରି ଲେଖାଅଛି:

> " ପରବର୍ତ୍ତୀ ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ । ଯଦି ଶ୍ରମିକମାନେ ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ ଏବଂ ଯଦି ସେମାନେ ଡାକ୍ତରୀ ଭାବରେ ସୁସ୍ଥ ଏବଂ ମାନସିକ ଭାବରେ ସଜାଗ ଥାଆନ୍ତି, ତେବେ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗର ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ଆଧାରରେ ଅବସର ନେବାର ବର୍ତ୍ତମାନର ବୟସ 55 ରୁ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅବସର ନେବାର ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ସେହି ବୟସ ପରେ ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବା ଲାଗି କମ୍ପାନୀକୁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲ ଯୁକ୍ତି

କରିଥିଲେ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବସର ବୟସ ଦେଶରେ ଘଟିଥିବା ସାମାଜିକ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ପ୍ରତିଫଳିତ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ସେହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟିକ ଧାରାକୁ ମଧ୍ୟ ଅଣଦେଖା କରିଛି । *ଜି.ଏମ୍. ତାଲାଙ୍ଗ ବନାମ ଶ ୱାଲେସ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ,* [1964] 7 ଏସ.ସି.ଆର. 424 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ନିର୍ଭରତା ପ୍ରକଟ କରାଯାଇଛି । ଏଥିରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ନଥିରେ ଥିବା ଅନେକ ଦସ୍ତାବିଜ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ମତ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଲିପିକ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ଏକ ସୁସଂଗତ ଧାରା ଦର୍ଶାଇଛି । ରାୟ ପ୍ରଦାନ ସମୟରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ମାନକ କମିଟିର ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେଇଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ମତ ବ୍ୟକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା:

" ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରକାଶିତ ହୋଇଥିବା ଦ୍ୱିତୀୟ ବେତନ ଆୟୋଗ ସମେତ ପୂର୍ବ କମିଟି ଏବଂ ଆୟୋଗଙ୍କ ମତାମତକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ପରେ, ଆମେ ଅନୁଭବ କରୁଛୁ ଯେ ସମସ୍ତ ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ । ସେହି ଅନୁଯାୟୀ, ଅବସର ବୟସ ପାଇଁ ମାନଦଣ୍ଡ 60 ରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି ।

କିନ୍ତୁ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଏହି ରାୟର ପରିସର କେବଳ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ସୀମିତ ଥିଲା ଏବଂ ଏହାକୁ ପୁନା ଅଞ୍ଚଳକୁ ସମ୍ପ୍ରସାରିତ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ଏହା *ଶ ୱାଲେସ ଆଣ୍ଡ କୋ ଲିମିଟେଡ* ମାମଲାର ବିବାଦରେ ଏହା ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଅନୁସରଣ କରିଥିଲା, ଯାହାକୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲେ । ଏଥିରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଏହାପରେ ମଧ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାମାନଙ୍କୁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଜାରି ରଖିବା କିମ୍ବା ନ ରଖିବା ପାଇଁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଏହା ସୂଚିତ କରେ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରେ, ଶିଳ୍ପର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅବସର ବୟସ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଭାବରେ 58 ବର୍ଷକୁ ଅଧିକ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ । ଆମେ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ କମ୍ପାନୀକୁ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରିବା କିମ୍ବା ନ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ଦେବା ଉଚିତ, କାରଣ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ଏପରି ଅନିୟନ୍ତ୍ରିତ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ନ୍ୟସ୍ତ ହେବା ଦ୍ୱାରା କାରସାଦି ଏବଂ ଉତ୍ପୀଡନର ମାମଲା ଉପୁଜି

ପାରେ । ତେଣୁ, ନ୍ୟାୟିକ ମତାମତର ଧାରା ଅନୁସରଣ କରି, ଆମେ ବିଚାର କରୁ ଯେ କମ୍ପାନୀର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ ।"

ସେହି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଏପରି ଏକ ମାମଲାରେ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଠାରେ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଅବସରର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ଭାବରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିଲା ଯାହା ପରିଚାଳନାର ସ୍ୱଇଚ୍ଛାରେ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ, ଯଦି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ ଏବଂ ଯଦି ସେମାନେ ଡାକ୍ତରୀ ଭାବରେ ସୁସ୍ଥ ଏବଂ ମାନସିକ ଭାବରେ ସଜାଗ ଅଟନ୍ତି । ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ପ୍ରକାରର ସ୍ୱତନ୍ତ୍ରତା ପରିଚାଳନା ବର୍ଗ ଉପରେ ଛାଡିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ କାରଣ ଏହା କାରସାଦି ଏବଂ ଉତ୍ପୀଡନର କାରଣ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ତେଣୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସର୍ବାଧିକ 60 ବର୍ଷ ହେବା ଉଚିତ । ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଛି, ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ, ନିୟମାବଳୀ ଅବସରର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରେ । ବୋର୍ଡ ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବରୁ ଲିଖିତ ଭାବରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ମଞ୍ଜୁରି ସହିତ କର୍ମଚାରୀ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ ସେବାରେ ରହିପାରିବେ, କିନ୍ତୁ କେବଳ ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତି ବ୍ୟତୀତ ତାଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଆମ ମତରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ପ୍ରଭେଦନୀୟ ଅଟେ ଏବଂ ଏହାର କୌଣସି ପ୍ରୟୋଗ ନାହିଁ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ଏଠାରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିବା ରାୟ ପାରିତ କରିବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଥିଲେ ଏବଂ ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟରେ କୌଣସି ବିକୃତି କିମ୍ବା ଅବୈଧତା ନାହିଁ । ସେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ *ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଆଣ୍ଟିବାୟୋଟିକ ଲିମିଟେଡ (ଉପରୋକ୍ତ)* ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିର୍ଣ୍ଣୟର ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ କୌଣସି ପ୍ରୟୋଗ ନାହିଁ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହାକୁ ଯଥାର୍ଥ ଭାବରେ ପୃଥକ କରିଛନ୍ତି । ସେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ନିଗମର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଉଭୟ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ତଥା ନିଗମ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ବିଚାର ପରେ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷକୁ ବଜାୟ ରଖାଯାଇଥିଲା । ସେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସେବା କେବେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅଧିଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ନାହିଁ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଉପରେ ନ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇ ନାହିଁ ଏବଂ ତେଣୁ ଆବେଦନକାରୀ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ନୁହଁନ୍ତି ଏବଂ ହୋଇପାରିବେ ନାହିଁ ଏବଂ

ଏହିପରି ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ନିୟମ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ତଥ୍ୟତଃ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ ।

ଉଭୟ ପକ୍ଷ ପାଇଁ ଉପସ୍ଥିତ ଥିବା ବିଦ୍ୱାନ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦୀ ଉପସ୍ଥାପନାକୁ ଆମେ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିଛୁ । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତିରେ ଆମେ କୌଣସି ଯୋଗ୍ୟତା ଏବଂ ସାରମର୍ମ ପାଇ ନାହୁଁ । ତେଣୁ, ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଆଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଖାରଜ କରାଗଲା । ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

କେ.କେ.ଟି ଆବେଦନ 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 ବ୍ୟାବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର :
ମଦନ ମୋହନ ଭୂୟାଁ
ଅନୁବାଦକ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।