1962
ଡିସେମ୍ବର 14

ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ

ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ

ବନାମ

ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ

ବିପରୀତ କ୍ରମରେ,

(ପି. ବି. ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର, କେ. ଏନ୍. ୱାଞ୍ଚୁ, କେ. ସି. ଦାସ ଗୁପ୍ତା ଏବଂ ଜେ. ସି. ଶାହା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ)

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ -ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚାର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ -ବିଚାର କରିବାକୁ ଥିବା କାରକଗୁଡ଼ିକ -ଉଚିତ ମଜୁରୀ -ଜୀବିକା ମଜୁରୀ - ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମଜୁରୀ ମାନକ ସହିତ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 136 ଅନୁଯାୟୀ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାର କ୍ଷମତାର ବିସ୍ତାର -ସ୍ଲାଇଡିଂ ମାନକ ଆଧାରରେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା -ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅନ୍ତରୀଣ ରାଜିନାମାକୁ ଅଣଦେଖା କରାଯିବ ନାହିଁ -ଛୁଟି ନିୟମ -ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା -ଅବସର ବୟସ -ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ପିଛିଲା ପରିଚାଳନା -ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 (1954 ର ଦିଲ୍ଲୀ 7) - କର୍ମଚାରୀ ରାଜ୍ୟ ବୀମା ଅଧିନିୟମ, 1948 (1948 ର 34) - ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 (1947 ର 14) ।

ଦିଲ୍ଲୀର ମୁଖ୍ୟ ଆୟୁକ୍ତ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦକୁ ବିଚାର ପାଇଁ ଦିଲ୍ଲୀର ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଇଥିଲେ, ଯାହା 1959 ମସିହା ମାର୍ଚ୍ଚ 16 ତାରିଖରେ ଏହାର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା । ଉଭୟ ଅପିଲକାରୀ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା ଏହି ରାୟକୁ ନେଇ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନେ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ନେଇ ଏହି ଅଦାଲତକୁ ଆସିଥିଲେ । ବେତନ ମାନକ, ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା, ସମଯୋଜନ, ଛୁଟି ନିୟମ, ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଏବଂ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅପିଲକାରୀ ଦ୍ୱାରା ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ, ଛୁଟି ନିୟମ ଏବଂ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ଆକ୍ରମଣ କରିଥିଲେ ।

ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟ ଦାବି କରୁଥିବାବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଜାତୀୟ ଆୟର ଉଚିତ ଅଂଶ ପାଇବା ଉଚିତ ଯାହା ସେମାନେ ଉତ୍ପାଦନ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ଏହା ମଧ୍ୟ ଦେଖିବାକୁ ପଡିବ ଯେ ଏହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଜାତୀୟ ଆୟର ଉତ୍ସ ନିଜେ ଶୁଖିଯାଏ ନାହିଁ । ପୁଞ୍ଜିପତିମାନଙ୍କ ଲାଭ ଉପରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଏପରି ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ, ଯେଉଁଥିରେ ପୁଞ୍ଜିକୁ ଫଳପ୍ରଦ ନିଯୁକ୍ତିଠାରୁ ଦୂରେଇ

ଦେବାର ପ୍ରବୃତ୍ତି ରହିଥାଏ ଏବଂ ଏହାଦ୍ୱାରା ପୁଞ୍ଜିର ଗଠନ ଉପରେ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପଡ଼ିଥାଏ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସଠିକ୍ ନୀତି ପ୍ରୟୋଗ କରିଥିଲା ଏବଂ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ବାଧା ଦେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ।

ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା 25 ଟଙ୍କା ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ତ୍ରୁଟି କରିଛି । ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ଜୀବନଧାରଣ ଖର୍ଚ୍ଚରେ ବୃଦ୍ଧି କିମ୍ବା ପତନର କିଛି ଅଂଶକୁ ନିଷ୍କ୍ରିୟ କରିବା, ଏହା ସାଧାରଣତଃ ଏକ ସ୍ଲାଇଡିଂ ମାନକରେ ହେବା ଉଚିତ୍ ।

ଅପିଲକାରୀ ଯୁକ୍ତି ଯେ କର୍ମଚାରୀ ରାଜ୍ୟ ବୀମା ଅଧିନିୟମ, 1948 ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଅସୁସ୍ଥତା ଛୁଟି ବିଷୟରେ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ, ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ 1948 ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ, ଜଣେ ବୀମାଭୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅସୁସ୍ଥତା ସମୟରେ କିମ୍ବା ଚିକିତ୍ସା ପାଇଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ପରିବାରର ସଦସ୍ୟଙ୍କ ଉପସ୍ଥିତ ପାଇଁ ସାମୟିକ ଦେୟ ପ୍ରଦାନ କରିବା ସମୟରେ, ବିଧାନସଭା ଏହି ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସିଟିକୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅଧିକାର ପାଇଁ ବଦଳାଇବାକୁ ଚାହୁଁନଥିଲା ।

ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ କରିଥିଲା, ସେମାନଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ 15 ଦିନର ଅସୁସ୍ଥତା ଛୁଟି ଅବଧି ସ୍ଥିର କରିବା ଏବଂ ଜମା କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦେବାରେ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲା । ଅପିଲକାରୀ ସେହି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅନୁମତି ଦେବେ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ ଲାଗୁ ହୋଇଛି, ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ମୋଟ 12 ଦିନର ଅବଧି ପାଇଁ ଅସୁସ୍ଥତା କିମ୍ବା ଆକସ୍ମିକ ଛୁଟି, ଏବଂ ଏହିପରି ଛୁଟି ଜମା ହେବ ନାହିଁ । ଯେହେତୁ ଦୁଇଟି ଶ୍ରେଣୀର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ଦୁଇଟି ପୃଥକ ଛୁଟି ନିୟମ ରହିବା ବାଞ୍ଛନୀୟ ନୁହେଁ, ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ 1954ର ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏହି ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ, ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ସମାନ ନିୟମ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବା ଉଚିତ ।

ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅଯଥା ସୁବିଧା ଦେଉନାହିଁ ଏବଂ ଏହା କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ ସମ୍ବଳ ଉପରେ କୌଣସି ଅଯଥା ଚାପ ମଧ୍ୟ ପକାଇନଥିଲା । ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନାରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ, ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ହୋଇଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ କୌଣସି ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ; ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଉପଯୁକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏହା ହେବା ଉଚିତ ଯେ ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ହୋଇଛି, ତେବେ କ୍ଷତିର ପରିମାଣ ବକେୟା ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ରାଶିରୁ କାଟି ଦିଆଯିବ ।

ଅବସର ବୟସ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ରାୟକୁ ବାତିଲ କରି ରଖାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଅବସର ବୟସ 58 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିଲା, ଏହି ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅଧୀନରେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ସେହି ବୟସ ଅତିକ୍ରମ କରିଥିବା ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଏହାର ନିଯୁକ୍ତି ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଖୋଲା ରହିବ । ଏହି ନିୟମ କମ୍ପାନୀର ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେବ ।

କେଉଁ ତାରିଖଠାରୁ ଏକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର ରାୟକୁ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ କରିବ ସେ ବିଷୟରେ କୌଣସି ସାଧାରଣ ସୂତ୍ର ସ୍ଥିର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ସେହି ପ୍ରଶ୍ନ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାକୁ ପଡିବ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନଥିଲା ଯେ ଏହି ମାମଲାରେ ଏହା ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଶ୍ୱସ୍ତି ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ ତାରିଖ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ଉଚିତ୍ ।

ଷ୍ଟାଣ୍ଡାର୍ଡ ୱାକ୍ୟୁମ୍ ରିଫାଇନିଂ କମ୍ପାନୀ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ, [1961] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 536, ମେସର୍ସ କ୍ରାଉନ୍ ଆଲୁମିନିୟମ୍ ୱାର୍କସ୍ ବନାମ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ, [1958] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 651, ଏକ୍ସପ୍ରେସ୍ ନ୍ୟୁଜ୍ ପେପର୍ସ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ [1959] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 12, ମେସର୍ସ ଲିପ୍ଟନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ [1959] ସପା 2 ଏସ. ସି. ଆର. 150, ୱାର୍କମେନ ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ମୋଟର୍ସ ବନାମ ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ମୋଟର୍ସ, (1962) 2 ଏଲ. ଏଲ. ଜେ. 352, ଫ୍ରେଞ୍ଚ ମୋଟର କାର କମ୍ପାନୀ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ୱାର୍କମେନ, (1962) 2 ଏଲ. ଏଲ. ଜେ. 744 ଏବଂ ଗେଷ୍ଟ କିନ, ୱିଲିୟମ୍ସ (ପି) ଲିମିଟେଡ ବନାମ ପି. ଜେ. ଷ୍ଟର୍ଲିଂ [1961] 1 ଏସ. ସି. ଆର. 328, ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା :1961 ର ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 489 ଏବଂ 490 ।

1958 ର ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ 20 ରେ ଦିଲ୍ଲୀର ଦ୍ୱିତୀୟ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ମାର୍ଚ୍ଚ 16,1959 ତାରିଖର ରାୟରୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଅପିଲ ।

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍, ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଅପିଲକାରୀ ପାଇଁ ଜି. ଏସ୍. ପାଠକ, ଏସ୍. ଟି. ଦେଶାଇ, ଏମ୍. ଏଲ୍. ସେଠୀ, ବି. ଦତ୍ତ ଏବଂ ଆନନ୍ଦ ପ୍ରକାଶ (ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 489/61 ରେ) ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ (ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 490/61 ରେ) ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ (ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 489/61ରେ) ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ (ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 490/61 ରେ), ଭାରତର ଆଟର୍ଣ୍ଣି ଜେନେରାଲ ଏମ୍. ସି. ସେତଲୱାଡ, ଏମ୍. କେ. ରାମମୂର୍ତ୍ତି, ଡି. ପି. ସିଂହ, ଆର୍. କେ. ଗର୍ଗ ଏବଂ ଏସ୍. ସି. ଅଗ୍ରୱାଲ ।

1962 । ଡିସେମ୍ବର 14 । ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା, ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଦୁଇଟି ଅପିଲ, ଗୋଟିଏ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୁଏ ଯାହା ଜାନୁଆରୀ 23,1958 ରେ ଦିଲ୍ଲୀର ମୁଖ୍ୟ ଆୟୁକ୍ତ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଏକ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦିଲ୍ଲୀକୁ ବିଚାର ପାଇଁ ପଠାଯାଇଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର ରାୟ ମାର୍ଚ୍ଚ 16,1959 ରେ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା । ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଅନେକ ମାମଲା ମଧ୍ୟରୁ, ଆମେ ଏହି ଆବେଦନରେ କେବଳ ଅଳ୍ପ କିଛି ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରୁଛୁ ।ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଆପତ୍ତି କରିଛନ୍ତି :(1) ବେତନ ମାନକ, (2) ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା, (3) ସମଯୋଜନ, (4) ଛୁଟି ନିୟମ, (5) ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଏବଂ (6) ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ଶ୍ରମିକମାନେ ବେତନ ଏବଂ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ସେମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ, ଛୁଟି ନିୟମ, ରାତ୍ରିକାଳୀନ କାର୍ଯ୍ୟ ଭତ୍ତା, ଅବସର ବୟସ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ଆକ୍ରମଣ କରିଛନ୍ତି । ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଶୁଣାଣି ସମୟରେ, ତଥାପି, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଆଟର୍ଣ୍ଣି ଜେନେରାଲ, ରାତ୍ରିକାଳୀନ ସ୍ଥାନାନ୍ତର ଭତ୍ତା, ଛୁଟି ନିୟମ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ସଂଶୋଧନ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ଦାବି କରିବା ଉପରେ ଚାପ ପକାଇନଥିଲେ ।

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର
ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ଯେତେବେଳେ ବିବାଦ ସମାଧାନ ପାଇଁ ଦିଲ୍ଲୀର ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିଲା, ସେତେବେଳେ ଡିସେମ୍ବର 20,1957 ରେ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଚୁକ୍ତିନାମା ହୋଇଥିଲା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳନା କିଛି ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଦେବାକୁ ରାଜି ହୋଇଥିଲା, ଯାହା 1957 ନଭେମ୍ବର ମାସରୁ ପ୍ରତି ମାସରେ 6/- ରୁ ଟଙ୍କା 10/- ଟଙ୍କା ମଧ୍ୟରେ ଥିଲା । ଚୁକ୍ତିର ଏକ ସର୍ତ୍ତ ଥିଲା ଯେ ଏହି ଦେୟ "ସାମ୍ବିଧାନିକ ଉପାୟରେ ଦାବିର ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଫଳାଫଳ ବିରୁଦ୍ଧରେ ସମଯୋଜିତ ହେବ" । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର ରାୟରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଅପ୍ରଭାବିତ ରହିବ । ଏହାକୁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରି ଯେ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ଦେୟ ଉପରେ ସହମତ ହୋଇଥିବା ସମଯୋଜନ କରାଯିବ ନାହିଁ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏହାର ଅପିଲରେ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ସଠିକତାକୁ ମଧ୍ୟ ଆପତ୍ତି କରିଛନ୍ତି ।

ବିବାଦରେ ଥିବା ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟ ହେଉଛି ମଜୁରୀ ମାନକ, ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ଏବଂ ନୂତନ ମାନକରେ ବିଦ୍ୟମାନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମଯୋଜନ । ଏହା ଦେଖାଯାଏ ଯେ 1946 ମସିହାରୁ କମ୍ପାନୀର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଏକ ଏକୀକୃତ ମଜୁରୀ ମାନକ ଅଛି, ମୌଳିକ ମଜୁରୀ ଏବଂ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ପାର୍ଥକ୍ୟ କରାଯାଇ ନାହିଁ । 1948 ମସିହାରେ ଦିଆଯାଇଥିବା କିଛି ବିଶେଷ ବୃଦ୍ଧି ବ୍ୟତୀତ ଏହି ମଜୁରୀ ମାନକ ବ୍ୟବହାରିକ ଭାବରେ ଅପରିବର୍ତ୍ତିତ ରହିଛି । ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କେତେକ ବିଦ୍ୟମାନ ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକାଧିକ ବର୍ଗକୁ ମିଶ୍ରଣ କରିବା ପରେ ନୂତନ ମଜୁରୀ ହାର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିଛି । ଏହିପରି କେତେକ ରେଳବାଇ ପ୍ରେରକ, ବିଜ୍ଞାପନଦାତା, ବକ୍ସ ସଂଖ୍ୟା ସର୍ଟର, ଫାଇଲିଂ କିରାଣୀ ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କ କିରାଣୀ ଯେଉଁମାନେ ପୂର୍ବରୁ 50-4-90-EB-4-115 ଟଙ୍କା ମାନକରେ ଥିଲେ ଏବଂ କନିଷ୍ଠ କିରାଣୀ ଇତ୍ୟାଦି, ଯାହାର ମାନକ ଥିଲା 60-100-EB-4-115 ଟଙ୍କା, ସମସ୍ତଙ୍କୁ 70-5-100-EB-5-150 ଟଙ୍କାର ଏକ ନୂତନ ସ୍କେଲରେ ରଖାଯାଇଛି । କିରାଣୀ, ସହାୟକ, କୋଷାଧ୍ୟକ୍ଷ, ନଥି କିପର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସମାନ ମିଶ୍ରଣ ହୋଇଛି, ଯେଉଁମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କେତେକ 80-175 ଟଙ୍କା ଉପରେ ଥିଲେ ଏବଂ କିଛି 80-203 ମାନକ ଟଙ୍କା ଉପରେ, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଏବେ 90-200 ଟଙ୍କାର ଏକ ନୂଆ ମାନକ ଉପରେ ରଖାଯାଇଛି । ଉଭୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଦରମା ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଛି; ପ୍ରଥମ ବର୍ଗ ପାଇଁ ସର୍ବାଧିକ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଛି । ସୁପରଭାଇଜର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଯେଉଁମାନେ ପୂର୍ବରୁ ତିନୋଟି ଭିନ୍ନ ମାନକରେ ଥିଲେ, କିଛି 125-350 ଟଙ୍କା ଉପରେ, କିଛି 125-300 ଟଙ୍କା ଉପରେ, ଏବଂ କିଛି 100-250 ଟଙ୍କା ଉପରେ, ସମସ୍ତ ମିଶ୍ରଣ କରାଯାଇଛି

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ୍,
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଏବଂ 100-350 ଟଙ୍କାର ଏକ ନୂତନ ମାନକରେ ରଖାଯାଇଛି । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ଏହାର ଅର୍ଥ କେତେକଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ କମ୍ ଦରମା ଏବଂ କେତେକଙ୍କ ପାଇଁ ସର୍ବାଧିକ, ଚାକିରି ଦଫତାରି ଯେଉଁମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କେତେକ ମାନକରେ 70-115 ଟଙ୍କା ଉପରେ ଥିଲେ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ 100-155 ଟଙ୍କା ଉପରେ ସମସ୍ତଙ୍କୁ 80 ରୁ 155 ଟଙ୍କାର ଏକ ନୂତନ ସ୍କେଲରେ ରଖାଯାଇଛି, ଫଳସ୍ୱରୂପ କେତେକଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଦରମା ହ୍ରାସ ପାଇଲା ଏବଂ ସମସ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ସର୍ବାଧିକ ବୃଦ୍ଧି ହେଲା । କିଛି ଯନ୍ତ୍ରଚାଳକଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ବେତନରେ ସମାନ ହ୍ରାସ ଘଟିଛି । ସେଗୁଡ଼ିକ ପୂର୍ବରୁ ଦୁଇଟି ମାନକରେ ଥିଲା, ଗୋଟିଏ 100-175 ଟଙ୍କା ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି ଟଙ୍କା 75-175 । ଚାକିରି ବିଭାଗରେ ସହକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ପୂର୍ବରୁ 125-175 ଟଙ୍କା ପାଉଥିଲେ, ସେମାନଙ୍କୁ 175 ଏକ 125-202 ଟଙ୍କାର ମାନକରେ ରଖାଗଲା । ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ମିଶ୍ରଣ ହୋଇନାହିଁ, ନୂତନ ମାନକ ଫଳସ୍ୱରୂପ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉଭୟ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଦରମା ଏବଂ ସର୍ବାଧିକରେ ସାମାନ୍ୟ ବୃଦ୍ଧି ଘଟିଛି । କେତେକ ବର୍ଗରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇନାହିଁ ।

ପୁରୁଣା ମାନକ ଏବଂ ନୂତନ ମାନକ ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ବିଷୟରେ ଅଧିକ ବିବରଣୀ ଦେବା ଅନାବଶ୍ୟକ, କାରଣ ଉପରେ ଯାହା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ତାହା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ କିଛି ପରିବର୍ତ୍ତନ ହୋଇଛି ବୋଲି ସୂଚିତ କରିବା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ, ଯଦିଓ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଅଧିକ ନୁହେଁ । ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ ପୁନରୀକ୍ଷଣ ପାଇଁ କୌଣସି ମାମଲା ନଥିଲା ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପୁରୁଣା ମଜୁରୀ ମାନକରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାରେ ଭୁଲ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ । ଏହାର ବିପରୀତରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ ।

ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚାର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ହେଉଛି ସବୁଠାରୁ କଠିନ କାର୍ଯ୍ୟ ଯାହା ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟିକ ବିଚାରକୁ ମୁକାବିଲା କରିବାକୁ ପଡିବ । ଗୋଟିଏ ପଟେ କେବଳ ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟର ଦାବି ନୁହେଁ, ବରଂ ଜାତୀୟ ଅର୍ଥବ୍ୟବସ୍ଥାର ଦାବି ମଧ୍ୟ ଆବଶ୍ୟକ କରେ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଜାତୀୟ ଆୟର ଏକ ଉଚିତ ଅଂଶ ସୁରକ୍ଷିତ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରୟାସ କରାଯିବା ଉଚିତ, ଯାହା ସେମାନେ ଉତ୍ପାଦନ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ, ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ପଡିବ ଯେ ଏକ ଉଚିତ ବଣ୍ଟନ ପ୍ରୟାସ ଜାତୀୟ ଆୟର ଉତ୍ସକୁ ଯେପରି ଶୁଖାଇ ନଦିଏ । ଗୋଟିଏ ପଟେ, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉନ୍ନତ ଜୀବନଧାରଣର ସ୍ଥିତି ଯାହା କେବଳ ସେମାନଙ୍କୁ "ଜୀବିକା ମଜୁରୀ" ପ୍ରଦାନ କରିବା ଦ୍ୱାରା ସମ୍ଭବ ହୋଇପାରିବ, ତାହା ଦେଶର ସମ୍ପଦ ଏବଂ ଆୟ ବୃଦ୍ଧି କରିବ, ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ପୁଞ୍ଜିପତିମାନଙ୍କ ଲାଭ ଉପରେ ଅଯୌକ୍ତିକ ଅନୁପ୍ରବେଶ ଫଳରେ ପୁଞ୍ଜିକୁ ଫଳପ୍ରଦ ନିଯୁକ୍ତିଠାରୁ ଦୂରେଇ ରଖିବାର ପ୍ରବୃତ୍ତି

<u>1962</u>
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଥାଇପାରେ ଏବଂ ଏପରିକି ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ଭାବରେ ପୁଞ୍ଜି ଗଠନକୁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଭାବିତ କରିପାରେ । ମୂଲ୍ୟରେ ବୃଦ୍ଧି ଯାହା ପ୍ରାୟତଃ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀ ବୃଦ୍ଧି କାରଣରୁ ହୋଇଥାଏ, ତାହା ପ୍ରତିବଦଳରେ ସମ୍ପ୍ରଦାୟର ଅନ୍ୟ ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିପାରେ ଏବଂ ଏପରିକି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଜୀବନଧାରଣର ସ୍ଥିତିକୁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରତିକୂଳ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିପାରେ । ଦେଶର ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ବାଣିଜ୍ୟ ଉପରେ ମୂଲ୍ୟରେ ଏପରି ବୃଦ୍ଧିର ପ୍ରଭାବକୁ ମଧ୍ୟ ସର୍ବଦା ଅଣଦେଖା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ ଅନେକ ଜଟିଳ କାରଣ, ଯେଉଁଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ କେତେକ ଅର୍ଥନୈତିକ ଏବଂ କେତେକ ସାମାଜିକ ଦର୍ଶନରୁ ଉଦ୍ଭୂତ, ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ବିଚାରଧାରାକୁ ଜନ୍ମ ଦେଇଥାଏ, ଯାହାକୁ ମନରେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ । ସଂଖ୍ୟା କାରକଗୁଡ଼ିକର ମୂଲ୍ୟାୟନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମଧ୍ୟ ସ୍ଥିର ରହେନାହିଁ । ଅନେକ ବର୍ଷ ଧରି ଶ୍ରମ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଆନ୍ଦୋଳନ ଏଭଳି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଚିନ୍ତାଧାରା ଏବଂ ବେଳେବେଳେ ନ୍ୟାୟିକ ଚିନ୍ତାଧାରାକୁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବାବେଳେ, ଏହି ଦେଶରେ ଏକ ସ୍ୱାଧୀନ ଗଣତାନ୍ତ୍ରିକ ଭାରତର ଉତ୍ଥାନ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଆହୁରି ଗଭୀର ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିଛି । ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର, *ଷ୍ଟାଣ୍ଡାର୍ଡ ୱାକ୍ୟୁମ୍ ରିଫାଇନିଂ କମ୍ପାନୀ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ଏହାର ୱାର୍କମେନ*[1] ମାମଲାରେ ଅଦାଲତ ତରଫରୁ କହିଛନ୍ତି :-

> " ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାମଲାରେ ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚା ନିର୍ମାଣରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟିକ ବିଚାରକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖାଯାଏ । କିଛି ମାତ୍ରାରେ ଠିକ୍ ଏବଂ ଭୁଲ, ଯଥାର୍ଥତା ଏବଂ ଅନିୟମିତତା, ନ୍ୟାୟପରାୟଣତା ଏବଂ ଅନ୍ୟାୟ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା । ସାଧାରଣ ସମ୍ପ୍ରଦାୟର ସାମାଜିକ ବିବେକ ଯେତେ ଅଧିକ ଜୀବନ୍ତ ଏବଂ ସକ୍ରିୟ ହୁଏ, ରାଜ୍ୟର କଲ୍ୟାଣକାରୀ ନୀତି ଯେତେ ଅଧିକ ଗତିଶୀଳ ରୂପ ନେଇଥାଏ, ଜାତୀୟ ଅର୍ଥନୀତି ଯେତେ ପର୍ଯ୍ୟାୟରୁ ପର୍ଯ୍ୟାୟକୁ ଅଗ୍ରଗତି କରେ, ଏବଂ ବ୍ୟବସାୟ ସଂଘ ଆନ୍ଦୋଳନର ବର୍ଦ୍ଧିତ ଶକ୍ତି ଅଧୀନରେ, ସାମୂହିକ ବୁଝାମଣା କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରବେଶ କରେ, ମଜୁରୀ ସଂରଚନା ଏକ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଗାଣିତିକ ସମସ୍ୟା ହେବା ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତି ଏବଂ ଜାତୀୟ ଅର୍ଥବ୍ୟବସ୍ଥାର ସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ସେମାନଙ୍କ ମତାମତ ରହିଛି, ଏବଂ ଏକ ସଭ୍ୟ ତଥା ପ୍ରଗତିଶୀଳ ସମାଜରେ ରହୁଥିବା ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ମଧ୍ୟ ସ୍ୱୀକୃତି ମିଳିଥାଏ ।

ବିଚାର ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରୁଥିବା ସାମାଜିକ ଦର୍ଶନ ଏବଂ ଅର୍ଥନୈତିକ ଆବଶ୍ୟକତାଗୁଡ଼ିକର ଦୁଇଟି ପ୍ରମୂଳ ସଙ୍ଗକୁ ବଜାୟ ରଖିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରି, ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟ ନିର୍ଣ୍ଣୟ

---

[1] [1961] S.C.R 536,543

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ୍,
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ମଜୁରୀ ସ୍ଥିର କରିବା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନିଜ ପାଇଁ କିଛି ମାନଦଣ୍ଡ ସ୍ଥିର କରିଛି । ସିଡ଼ିର ତଳ ଭାଗରେ, ସର୍ବନିମ୍ନ ମୌଳିକ ମଜୁରୀ ଅଛି ଯାହା ଯେକୌଣସି ଶିଳ୍ପ ଶ୍ରମିକର ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଶିଳ୍ପ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଦେବାକୁ ପଡିବ । ଏହା ଉପରେ ଉଚିତ ମଜୁରୀ, ଯାହାକୁ ମୋଟାମୋଟି ଭାବେ ଆବଶ୍ୟକତା ଆଧାରିତ ସର୍ବନିମ୍ନ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ, ଏକ ମଜୁରୀ ଅର୍ଥରେ ଯାହା "ଏକ ସଭ୍ୟ ସମାଜରେ ମଣିଷ ଭାବରେ ବିବେଚିତ ହାରାହାରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସାଧାରଣ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ । "ଉଚିତ ମଜୁରୀ ଉପରେ ରହିଛି "ଜୀବିକା ମଜୁରୀ"-ଏକ ମଜୁରୀ ଯାହା ଶ୍ରମିକକୁ ଶିଳ୍ପ ଦକ୍ଷତାର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସ୍ଥିତିରେ ରଖିବ, ଯାହା ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପରିବାରକୁ ସମସ୍ତ ଭୌତିକ ଜିନିଷ ଯୋଗାଇବାରେ ସକ୍ଷମ କରିବ ଯାହା ସେମାନଙ୍କ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ଶାରୀରିକ ସୁସ୍ଥତା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହା ତାଙ୍କୁ ଜଣେ ନାଗରିକ ଭାବରେ ତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ନିର୍ବାହ କରିବା କରିବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରିବ । "(ଫିଲିପ୍ ସ୍ନୋଡେନ୍ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା "ଜୀବିକା ମଜୁରୀ" ରୁ *ଷ୍ଟାଣ୍ଡାର୍ଡ ଭାକ୍ୟୁମ୍-କମ୍ପାନୀର ମାମଲାରେ*([1]) ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକରଙ୍କ ଅନୁମୋଦନ ସହିତ ଉଦ୍ଧୃତ) ।

ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଏକ ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚା ସ୍ଥିର କରିବାରେ ଖୁସି ହେବ ଯାହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସାଧାରଣତଃ ଏକ ଜୀବିକା ମଜୁରୀ ଆର୍ଥିକ ବିଚାର ଦେବାରେ କେବଳ ଭବିଷ୍ୟତ ପାଇଁ ଏକ ସ୍ୱପ୍ନ ଗଢିଥାଏ । ସେଥିପାଇଁ ଏହି ଦେଶରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସାଧାରଣତଃ ଏକ ଉଚିତ ମଜୁରୀ ସ୍ଥିର କରିବାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେମାନଙ୍କ ଦିଗକୁ ସୀମିତ ରଖିଥାନ୍ତି । କିନ୍ତୁ ସେଠାରେ ପୁଣି, ଆର୍ଥିକ କାରକଗୁଡିକ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡିବ । ଏହି କାରଣରୁ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ବାରମ୍ବାର ଶିଳ୍ପ ତଥା ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାରରେ ଏହି ସମସ୍ୟାକୁ ବିଚାର କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇଛନ୍ତି, ଏବଂ ଶିଳ୍ପର ଦେୟ ଦେବାର କ୍ଷମତା ଉପରେ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇଛନ୍ତି । (*କ୍ରାଉନ୍ ଆଲୁମିନିୟମ୍ ମାମଲା*([2]); *ଦି ଏକ୍ସପ୍ରେସ୍ ନ୍ୟୁଜ୍ପେପର୍ସ ଲିମିଟେଡ୍ ମାମଲା*([3]) *ଏବଂ ଲିପ୍ଟନ୍ ମାମଲା*([4]) ।)

ମଜୁରୀ ପରିମାଣ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ, ଆମେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଯେ ଉପରୋକ୍ତ ସମସ୍ତ ବିଚାର ବିଚାରକର୍ତ୍ତାଙ୍କ ମନରେ ଉପସ୍ଥିତ ଥିଲା ଏବଂ ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ସଂଶୋଧନ କରିବାରେ ଆମକୁ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କରିବ ବୋଲି କିଛି ନାହିଁ । ଏହି ରାୟରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ

[1] [1961] S.C.R 536,543
[2] [1958] S.C.R 651
[3] [1959] S.C.R. 12
[4] [1959] Supp. 2 S.C.R. 150

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର
ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

କମ୍ପାନୀର ପ୍ରତିନିଧି ଚାହୁଁଥିଲେ ଯେ ଏହାର ଦେୟ କ୍ଷମତା ମଧ୍ୟରେ ଏକ ଉଚିତ ମଜୁରୀ ସ୍ତର ବିକଶିତ ହେବା ଉଚିତ, ଯଦିଓ ସେହି ସମୟରେ ସେ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତି ତଥା ଅନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାରେ ପ୍ରଚଳିତ ତୁଳନାତ୍ମକ ହାରକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବର୍ତ୍ତମାନର ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚା ଅତ୍ୟନ୍ତ ଉଚିତ । ବର୍ତ୍ତମାନର ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ବୋଲି କମ୍ପାନୀର ଯୁକ୍ତିକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଗ୍ରହଣ କରିନାହିଁ, ଯଦିଓ ସେହି ସମୟରେ ଏହା ରାୟ ଦେଇଛି ଯେ ମଜୁରୀ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଏପରି କୌଣସି ମୌଳିକ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ ଯାହା ସଂଘ ଦ୍ୱାରା ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଛି ।

କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ହାଜର ହୋଇଥିବା ଶ୍ରୀ ପାଠକ ଗମ୍ଭୀରତାର ସହ ପରାମର୍ଶ ଦେଇନଥିଲେ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଏକ "ଉଚିତ ମଜୁରୀ" ପ୍ରଦାନ କରେ । "ସେ ସାଧାରଣତଃ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚାର କୌଣସି ସଂଶୋଧନ ପାଇଁ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ନାହିଁ । ଏପରି ଚରମ ପ୍ରସ୍ତାବକୁ କେବଳ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ଯୋଗ୍ୟ ବୋଲି ଉଲ୍ଲେଖ କରିବାକୁ ପଡିବ । ଯେଉଁ ସମୟରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର କରୁଥିଲା, ସେହି ସମୟରେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଜୁରୀ ପରିମାଣ ପ୍ରାୟ 12 ବର୍ଷ ଅପରିବର୍ତ୍ତିତ ରହିଥିଲା 12 ବର୍ଷର ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ, ଯାହା ମାଧ୍ୟମରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଜାତୀୟ ଆୟର ଏକ ଭଲ ଅଂଶ ପାଇବା ସପକ୍ଷରେ ସାମାଜିକ ଚିନ୍ତାଧାରା ଆଗକୁ ବଢ଼ିଛି; 12 ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ନୂତନ ଭାରତର ଜନ୍ମ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ନୂତନ ଗଣତନ୍ତ୍ର ପାଇଁ ଏକ ସମ୍ବିଧାନ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା "ଏହାର ସମସ୍ତ ନାଗରିକଙ୍କୁ ନ୍ୟାୟ, ସାମାଜିକ, ଅର୍ଥନୈତିକ ଏବଂ ରାଜନୈତିକ" ଏବଂ ଏହାର 43 ତମ ଅନୁଚ୍ଛେଦରେ ଏହି ନୀତି ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ "ରାଜ୍ୟ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କିମ୍ବା ଅର୍ଥନୈତିକ ସଂଗଠନ ଦ୍ୱାରା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉପାୟରେ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକ କୃଷି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ, ଔଦ୍ୟୋଗିକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟକ୍ଷେତ୍ର ପାଇଁ ସୁରକ୍ଷିତ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିବ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା "ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଜିନିଷ ମଧ୍ୟରେ" ଏକ ଜୀବନଧାରଣ ମଜୁରୀ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟର ସର୍ତ୍ତ ଯାହା ଏକ ଭଲ ଜୀବନଶୈଳୀ ଏବଂ ଅବସର ତଥା ସାମାଜିକ ତଥା ସାଂସ୍କୃତିକ ସୁଯୋଗର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଉପଭୋଗ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରେ "କେବଳ ସମୟ ଅତିବାହିତ ହେବା ଏବଂ ଏହି ବୈପ୍ଲବିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯେକୌଣସି ସଠିକ୍ ଚିନ୍ତାଧାରାର ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ସ୍କେଲର ସଂଶୋଧନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ବିଷୟରେ ବିଶ୍ୱାସ କରିବା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ହେବ, ଯାହା ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ," ଜୀବନ୍ତ ମଜୁରୀ "ଠାରୁ ବହୁତ ତଳେ ଏବଂ ଅଧିକାଂଶତଃ" ଉଚିତ ମଜୁରୀ "ଠାରୁ ମଧ୍ୟ ତଳେ ଥିଲା, ଯଦି ଶିଳ୍ପ ଅତିରିକ୍ତ ବୋଝ ବହନ କରିପାରିବ । ଏହି ଅବଧିରେ ଜୀବନଧାରଣର ମୂଲ୍ୟ ଦ୍ରୁତ ଗତିରେ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଥିବା ତଥ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେଲେ, ପୁନରୀକ୍ଷଣ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଅପ୍ରତିରୋଧ ହୋଇଯାଏ । 1939 ଆଧାରରେ ମୂଲ୍ୟ 100,

1946ରେ ସୂଚକାଙ୍କ 282 ଥିଲା । 1958 ମସିହା ସୁଦ୍ଧା ଏହା 389କୁ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଥିଲା । ଏହା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇପାରେ ଯେ ସେବେଠାରୁ ଆହୁରି ବୃଦ୍ଧି ଘଟିଛି । କିମ୍ବା ଏହା ଗମ୍ଭୀରତାର ସହ କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏହି ଚିନ୍ତା ବର୍ଦ୍ଧିତ ମଜୁରୀ ମାନକର ବୋଝ ବହନ କରିପାରିବ ନାହିଁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ଆମ ମତରେ, ଏହାର ଉପସଂହାର ଠିକ୍ ଥିଲା ଯେ ନଥିରେ ଥିବା ସାମଗ୍ରୀ ଦର୍ଶାଏ ଯେ କମ୍ପାନୀ ସମୃଦ୍ଧ ହେଉଛି ଏବଂ ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିରତା ଅଛି । ଆମେ ନିଜେ ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସର ନଥିରେ ଥିବା ଜମାଖର୍ଚ୍ଚ ଫର୍ଦ୍ଦ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସାମଗ୍ରୀ ଯାଞ୍ଚ କରିଛୁ ଏବଂ ସେହି ଉପସଂହାର ସହମତ ହେବାରେ କୌଣସି ଦ୍ୱିଧା ନାହିଁ । ପୂର୍ବରୁ ନଥିରେ ଥିବା ଏହି ଜମାଖର୍ଚ୍ଚ ଫର୍ଦ୍ଦକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଶ୍ରୀ ପାଠକଙ୍କ କଠିନ କାର୍ଯ୍ୟ, ଏହା ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଯେ କମ୍ପାନୀ ବର୍ଦ୍ଧିତ ମଜୁରୀ ମାନକର ବୋଝ ବହନ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ହେବ ନାହିଁ, ଏହି ଆବିଷ୍କାର ଦ୍ୱାରା ଅଧିକ କଷ୍ଟକର ହୋଇଛି ଯେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ କମ୍ପାନୀ 1959-60,1960-61 ଏବଂ 1961-62 ବର୍ଷରେ ବିପୁଳ ଲାଭ କରିଛି ।

ଏହା ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ଯେତେବେଳେ କମ୍ପାନୀକୁ ଏହି ଅଦାଲତରେ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିବାକୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ରାୟର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା କେବଳ ସେତେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସ୍ଥଗିତ ରଖାଯାଇଥିଲା ଯେତେଦୂର ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହା ପରିଚାଳନାକୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମଜୁରୀ ବକେୟା ଦେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ପ୍ରଦାନ ତାରିଖ ଠାରୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ସହିତ ଜଡିତ ଥିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ରାୟର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ସ୍ଥଗିତ ରଖାଯାଇ ନଥିଲା; ଏବଂ ପରିଚାଳନାକୁ ସେହି ତାରିଖ ଠାରୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ ମାନକ ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ଦେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଏହାର ପରିଣାମ ହେଉଛି ଯେ ବେତନ ମାନକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ରାୟ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ତାରିଖ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଛି ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଜାଣିବା ସମ୍ଭବ ଯେ ଏହିପରି ଅତିରିକ୍ତ ଦେୟ କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତିକୁ କିପରି ପ୍ରଭାବିତ କରିଛି । ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ଅତିରିକ୍ତ ଶୁଳ୍କ ପୂରଣ କରିବା ପରେ ଏବଂ ଅଧିଲାଭ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପରେ ଏବଂ ସଂରକ୍ଷଣ ପାଇଁ ଆବଣ୍ଟନ କରିବା ପରେ, ସେହି ବର୍ଷ ପାଇଁ ମୋଟ ଲାଭ 1959-60 ରେ ବୃଦ୍ଧି ପାଇ 8,04,508 ଟଙ୍କା ହୋଇଥିଲା । 1960-61 ବର୍ଷ ପାଇଁ ଏହି ଲାଭ ଥିଲା 8,44,627 ଟଙ୍କା । 1961-62 ବର୍ଷ ପାଇଁ ଲାଭ ଜମାଖର୍ଚ୍ଚ ଫର୍ଦ୍ଦରେ 59, 955 ଟଙ୍କା ଭାବରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ କମ୍ପାନୀ ସମୃଦ୍ଧ ହେଉଛି । ଏହାର ନିଜସ୍ୱ ବିମାନ ଅଛି ଏବଂ ଯଥେଷ୍ଟ ମୂଲ୍ୟର ଅଚଳ ସମ୍ପତ୍ତି ରହିଛି । ଏହା ଭଲ ଭଣ୍ଡାର ନିର୍ମାଣ କରିଛି ଏବଂ ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ଏହା ଭଲ ଲାଭ ଅର୍ଜନ କରୁଛି । ଏହା ଭାବିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଯେ ଦେଶରେ ଶିକ୍ଷାର ପ୍ରଗତି ଏବଂ

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର
ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଲୋକଙ୍କ ବର୍ଦ୍ଧିତ ସମ୍ବାଦ ମାନସିକତା ସହିତ କମ୍ପାନୀର ଭବିଷ୍ୟତ ସମ୍ଭାବନା କମ୍ ଉଜ୍ଜ୍ୱଳ ନୁହେଁ । ଏସବୁ ବିଚାରକୁ ନେଲେ, ଆମର ସ୍ୱଷ୍ଟ ମତ ହେଉଛି ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମଜୁରୀ ପରିମାଣ କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ବହନ କରିବା ପାଇଁ ଅତ୍ୟଧିକ ଭାରୀ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପାଠକଙ୍କ ଯୁକ୍ତିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ଶ୍ରୀ ପାଠକଙ୍କ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଯୁକ୍ତି ମଧ ସମାନ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ ମାନକ ଦିଲ୍ଲୀ ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟ ଦୁଇଟି ସଂସ୍ଥା ତୁଳନାରେ ଏହି କମ୍ପାନୀ ଉପରେ ପ୍ରତିକୂଳ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ, ଯଥା, ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ । ଆମେ ଏହି ଦୁଇଟି ସଂସ୍ଥାର ମଜୁରୀ ମାନକ ତୁଳନା କରିଛୁ ଯଥା;, ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ ସହିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦିଆଯାଇଥିବା ଅଧୀନରେ ମଜୁରୀ ମାନକସହିତ ଏବଂ ତୁଳନା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିର ହୋଇଥିବା ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇଛି । ତୁଳନା ଦର୍ଶାଏ ଯେ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କମ୍ପାନୀ (ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ) କୁ ନିଜ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ ଦ୍ୱାରା ସମାନ ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଯେତିକି ଦରମା ଦିଆଯାଉଛି ତା 'ଠାରୁ ଅଧିକ ଦରମା ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଅନେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହା କମ୍ ହେବ । ଏହା ମଧ ମନେ ରଖିବାକୁ ହେବ ଯେ ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ ସମ୍ବାଦପତ୍ର ଶିଳ୍ପର ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ତୁଳନାରେ ବହୁତ ଛୋଟ ଏକକ । ଏହି କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକ ଯଥାକ୍ରମେ ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ବମ୍ବେ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, କଲିକତାର କେବଳ ସହାୟକ ଶାଖା । ତେଣୁ, ଯଦିଓ କେତେକ ବର୍ଗ ପାଇଁ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅଧୀନରେ ମଜୁରୀ ପରିମାଣ ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ ଠାରୁ ଅଧିକ, ଏହା କମ୍ପାନୀ ସପକ୍ଷରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ସଂଶୋଧନ କରିବାର କୌଣସି ଆଧାର ହେବ ନାହିଁ । ତେଣୁ ଆମେ ଏହି ଉପସଂହାର ପହଞ୍ଚିଛୁ ଯେ କମ୍ପାନୀ ସପକ୍ଷରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ ମାନକରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାର କୌଣସି ଆଧାର ନାହିଁ ।

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଏହା ଦୃଢତାର ସହ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ପୂର୍ବ ବେତନ ମାନକ ତୁଳନାରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ବୃଦ୍ଧି ନ୍ୟାୟ ଠାରୁ ବହୁତ କମ୍ । ଏହା ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ ଏପରିକି ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ, ଯାହା ବହୁତ ଛୋଟ ସଂସ୍ଥା ଏବଂ ଯାହାର କମ୍ ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିରତା ଏବଂ ଶକ୍ତି, ଏହାର କିଛି ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ତୁଳନାରେ ଅଧିକ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରେ । ତେଣୁ

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ୍,
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଆମର ଧ୍ୟାନ ଏହି ବିଷୟ ପ୍ରତି ଆକୃଷ୍ଟ ହୋଇଛି ଯେ ସହାୟକମାନଙ୍କ ପାଇଁ, ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ, ମୂଲ୍ୟ 241-402 ଟଙ୍କା ରହିଛି ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀରେ, ଏହା କିଛି ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ 190-297 ଟଙ୍କା, ଅନ୍ୟ କିଛି ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ 264-463 ଟଙ୍କା ରହିଛି ଯେତେବେଳେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅଧୀନରେ ମାନକ ହେଉଛି 125-375 ଟଙ୍କା । ଆହୁରି ଅନେକ ମାମଲା ମଧ୍ୟ ରହିଛି, ଯେଉଁଥିରେ ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଉଥିବା ମଜୁରୀ ତୁଳନାରେ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅଧୀନରେ ମଜୁରୀ ପରିମାଣ କମ୍ ଥିବା ଜଣାପଡୁଛି ।

ବିଜ୍ଞ ଆଟର୍ଣ୍ଣି ଜେନେରାଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି ଯେ କମ୍ପାନୀର ମଜୁରୀ ମାନକ ଗତ 12 ବର୍ଷ ଧରି ବ୍ୟବହାରିକ ଭାବରେ ସ୍ଥିର ରହିଛି ଏବଂ ଏହା ନିର୍ବିବାଦ ଭାବରେ ଉଚିତ ମଜୁରୀଠାରୁ ବହୁତ ତଳେ ଅଛି ଏବଂ ଆହୁରି ସତ୍ୟ ଯେ ଟାଇମ୍ସ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ସମ୍ୟାନ୍, ଦିଲ୍ଲୀ ପରି ଏହି ଅଞ୍ଚଳରେ ଛୋଟ ସଂସ୍ଥାଗୁଡିକ ମଧ୍ୟ ଏହାର କିଛି ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅଧିକ ପ୍ରଦାନ କରୁଛି, ତେଣୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ ମାନକ ଅତି କମରେ କିଛି ବର୍ଗ ପାଇଁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ । ଏହି ବିବାଦରେ ନିଃସନ୍ଦେହରେ କିଛି ଶକ୍ତି ଅଛି ଏବଂ ଏହା କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ ମଜୁରୀ ମାନକର ସଂଶୋଧନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ବରଂ ସତର୍କ ରହିଛନ୍ତି । ଆହୁରି, ଏହା ମନେ ରଖିବାକୁ ହେବ ଯେ ଯେଉଁଠାରେ, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଉପଯୁକ୍ତ ନୀତି ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇଛି, ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 136 ଅନୁଯାୟୀ ଏହାର ବିଶେଷ ଅଧିକାରିତା ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ସମୟରେ ସାଧାରଣତଃ ଏହି ପ୍ରକୃତିର ବିବରଣୀ ସହିତ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଅଭ୍ୟାସ ନୁହେଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଆମ ପାଇଁ ପ୍ରତୀୟମାନ ହେଉଛି ଯେ ମଜୁରୀ ବୃଦ୍ଧି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସତର୍କ ରହିଆସିଛି, ଯାହା ବର୍ତ୍ତମାନର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ମାନକରେ ସମଯୋଜନ କରିବା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିଛି । ଏହି ଉପାୟରେ ବର୍ତ୍ତମାନର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କିଛି ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଦିଆଯାଇଛି ଯାହା ଅନ୍ୟଥା ମଜୁରୀ ମାନକ ବୃଦ୍ଧି ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥାନ୍ତା । ଏହି ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ଆମେ ଏହି ଉପସଂହାର ପହଞ୍ଚିଛୁ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ମଧ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ ମାନକରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ଆମ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ ।

ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ, ନୂଆଦିଲ୍ଲୀ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଏହା ବିବାଦୀୟ ନୁହେଁ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମସ୍ତ ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକଙ୍କ

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ପାଇଁ ସମାନ ହାରରେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ସଠିକ୍ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ । ତଥାପି କମ୍ପାନୀ ତରଫରୁ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ପରିମାଣ 25 ଟଙ୍କା ସ୍ଥିର କରିବାରେ ଏକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭୁଲ କରିଛି । 25 ଟଙ୍କା ଦର ସ୍ଥିର କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ 25 ଟଙ୍କା କହିଛନ୍ତି :-

> " ବର୍ତ୍ତମାନ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିବା ସଂଶୋଧିତ ମାନକକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ମୁଁ ଭାବୁଛି ଉପରୋକ୍ତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତାର ଏକ ସିଧା ହାର ଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ଆହୁରି ପରିପୂରକ କରାଯିବା ଉଚିତ, ଯଥା 25 ଟଙ୍କା, ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ ତାରିଖ ଠାରୁ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସହିତ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ ପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଅତିକମରେ 75 ଟଙ୍କାରୁ ଆରମ୍ଭ କରିବେ । ମୁଁ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛି " ।

ଶ୍ରୀ ପାଠକ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଯେଉଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ ପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ମାନକ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଛି, ତାଙ୍କୁ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅଧୀନରେ ସର୍ବନିମ୍ନ 60 ଟଙ୍କା ମିଳିବ ତେଣୁ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା 25 ଟଙ୍କା ସହିତ "ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ ପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକ" 85 ଟଙ୍କାରୁ ଆରମ୍ଭ ହେବ ଏବଂ 75 ଟଙ୍କାରୁ ନୁହେଁ । ଶ୍ରୀ ପାଠକ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର ଗଣନାରେ ଏକ ଭୁଲ କରିଛି ଏବଂ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଛି ଯେ ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ ପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀ 75 ଟଙ୍କାରୁ ଆରମ୍ଭ କରିବେ ବୋଲି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ପରେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ଭାବେ 15 ଟଙ୍କା ସ୍ଥିର କରିବା ଉଚିତ ଥିଲା ଏବଂ 25 ଟଙ୍କା ନୁହେଁ । ତେବେ ଏହି ତର୍କ ଏହି ସତ୍ୟକୁ ଅଣଦେଖା କରେ ଯେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସନ୍ଦର୍ଭ ସମସ୍ତ ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଥିଲା, ଯଦିଓ ବେତନ ମାନକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସନ୍ଦର୍ଭ କିଛି ବର୍ଗକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିନଥିଲା, ଯଥା , ମଜ୍ଦୋର ଏବଂ କ୍ୟାଣ୍ଟିନ ବାଳକମାନେ। ତେଣୁ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ପୁରୁଣା ମାନକ 50-3-85 ଟଙ୍କା ଉପରେ ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି । ଯେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ସର୍ବନିମ୍ନ ଦରମା ପାଉଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଦରମା ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରୁଥିଲେ, ସେତେବେଳେ ସ୍ପଷ୍ଟତଃ ଏହି ବର୍ଗଗୁଡ଼ିକ ମନରେ ରହିଥିଲା । ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ଉପନୀତ ହେବା ପରେ ଯେ ବେତନ ପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକ ତାଙ୍କର ମୌଳିକ ବେତନ ଏବଂ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତାର ମୋଟ ପରିମାଣ 75 ଟଙ୍କା ଭାବରେ ଆରମ୍ଭ କରିବେ, ସେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକ ଉପସଂହାର ଥିଲା ଯେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା 25 ଟଙ୍କା ଭାବେ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ । ଏହା, ଆମ ମତରେ, ଯଥାର୍ଥରେ ଏବଂ ବାଞ୍ଛନୀୟ ଯେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ଏହି ସଂଖ୍ୟାରେ ସ୍ଥିର ରହିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବରଂ ଏକ ସ୍ଲାଇଡିଂ

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍, ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ମାନକରେ ରହିବା ଉଚିତ । *'ୱାର୍କମେନ୍ ଅଫ୍ ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ମୋଟର୍ସ ବନାମ ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ମୋଟର୍ସ'*([1]) ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ, ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ଜୀବନଧାରଣ ଖର୍ଚ୍ଚରେ ବୃଦ୍ଧିର ଏକ ଅଂଶକୁ ନିଷ୍କ୍ରିୟ କରିବା, ଏହା ସାଧାରଣତଃ ଏକ ସ୍ଲାଇଡିଂ ମାନକରେ ରହିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଜୀବନଧାରଣ ଖର୍ଚ୍ଚ ବଢ଼ିବା ଯୋଗୁଁ ବୃଦ୍ଧି ଏବଂ ଜୀବନଧାରଣ ଖର୍ଚ୍ଚ କମିବା ଯୋଗୁଁ ହ୍ରାସ ଉପରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ଉଚିତ । ଏହି ମାମଲାର ସମସ୍ତ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାର କରି, ଆମେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ମାସିକ 25 ଟଙ୍କା ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ସହିତ ଏକ ସ୍ଲାଇଡିଂ ମାନକ ସଂଲଗ୍ନ କରାଯାଉ, ଯେପରି 400 ର ଆଧାରରୁ ଜୀବନଯାପନ ଖର୍ଚ୍ଚ ବୃଦ୍ଧି ଏବଂ ହ୍ରାସ ହେଲେ ପ୍ରତି ଦଶ ପଏଣ୍ଟ ପାଇଁ 1 ଟଙ୍କା ଆଧାରରେ ଏହା ବୃଦ୍ଧି କିମ୍ବା ହ୍ରାସ ପାଇବ, 1939 ସୂଚକାଙ୍କକୁ 1 ଏପ୍ରିଲ୍ 1959 ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବାକୁ ଥିବା ସ୍ଲାଇଡିଂ ମାନକ 100 ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଉଛି ।

ଏହା ଆମକୁ ବର୍ତ୍ତମାନର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନୂତନ ସ୍ତରରେ ସାମଞ୍ଜସ୍ୟ କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଆଣିଥାଏ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ବିଷୟକୁ ଏହିପରି ପରିଚାଳନା କରିଛନ୍ତି :-

> " ...... ନୂତନ ମାନକରେ ସମଯୋଜନ ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ ତାରିଖ ଠାରୁ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସହିତ କରାଯିବ, ଯଥା:, 23 ଜାନୁଆରୀ, 1958 । ନୂତନ ମାନକରେ ସମଯୋଜନ କରିବାରେ କେହି ପ୍ରତିକୂଳ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ ହେବେ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହା କାଲ୍ଟେକ୍ସ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍, 1951 LLJ 654, 659 ପୃଷ୍ଠାରେ ମାମଲାରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସହିତ ଶ୍ରମ ଅପିଲ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିର ପାରା 23 ସୀମାରେ ହେବ ଯାହା ନିର୍ଣ୍ଣୟର 23,1952 LLJ 183 ପୃଷ୍ଠା188 ରେ ବିବୃତ ।

ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ କାଲ୍ଟେକ୍ସ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗର ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମଜୁରୀ ମାନକରେ ସମାଯୋଜନ ପାଇଁ ନିମ୍ନଲିଖିତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛି ।

> "1. ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ମାନକ ଉପରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି, ସେହି ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ, ଯାହା ଉପରେ ବର୍ତ୍ତମାନର

[1] (1962) 2 L.L.J. 352

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର
ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଦରମା ଉଠାଯାଇଛି । ପ୍ରତି ତିନି ବର୍ଷ ପୂରଣ ହୋଇଥିବା ସେବା ପାଇଁ ନୂତନ ମାନକରେ ଗୋଟିଏ ବୃଦ୍ଧି ହାରରେ ଏକ ବିଶେଷ ବୃଦ୍ଧି ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ।

2. ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ବନିମ୍ନ ଠାରୁ କମ୍, ସେମାନଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ବନିମ୍ନ ମାନକ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଉଠାଇ ଦିଆଯିବ ।

3. ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବର୍ତ୍ତମାନର ଦରମା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମାନକ ଅଧୀନରେ ସେ ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ଥିବା ଦରମାଠାରୁ ଅଧିକ, ତେବେ କୌଣସି କାଟ ହେବ ନାହିଁ ଏବଂ ଉପରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବୃଦ୍ଧି ସହିତ ତାଙ୍କୁ ନିକଟତମ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବ ।

4. ଦରମା ସମଯୋଜନ ହେବା ପରେ, କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ଅଚଳ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ଏବଂ ସେ ଭବିଷ୍ୟତରେ ବୃଦ୍ଧି ପାଇବା ଜାରି ରଖିବେ ।

5. ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ପୂର୍ବରୁ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ବାଧିକ ଠାରୁ ଅଧିକ ଦରମା ପାଉଛନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କ ଦରମା କାଟି ହେବ ନାହିଁ ।

ଏହା ପରେ କେଉଁ ତାରିଖ ସୁଦ୍ଧା ସମଯୋଜନ କରାଯିବାର ଥିଲା ସେ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଶ୍ରମ ଅପିଲ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦୁଇଟି ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରି ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ସଂଶୋଧନ କରିଥିଲେ :(1) ଯେ ସ୍ତରର ସର୍ବାଧିକ ସୀମା ଅତିକ୍ରମ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ଏବଂ (2) ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ରାୟ ତାରିଖ ଦିନ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ମୌଳିକ ମଜୁରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହେବ ନାହିଁ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଆପତ୍ତି ହେଉଛି ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ଯେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ତିନି ବର୍ଷର ସେବା ପାଇଁ ନୂତନ ମାନକରେ ଗୋଟିଏ ବୃଦ୍ଧି ହାରରେ ଏକ ବିଶେଷ ବୃଦ୍ଧି ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଏ ଯେ ଏପରି ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପଯୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ ମଜୁରୀ ମାନକ ସ୍ଥିର କରାଯାଉଛି କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ ପୂର୍ବରୁ ମଜୁରୀ ମାନକ ବଳବତ୍ତର ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ନୂତନ ମାନକରେ ବୃଦ୍ଧି ହାର ପୁରୁଣା ମଜୁରୀ ମାନକ ତୁଳନାରେ ବହୁତ ଅଧିକ, କିନ୍ତୁ କେଉଁଠାରେ ନୁହେଁ, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ପରି, ନୂତନ ମାନକ ଏବଂ ପୁରୁଣା ମାନକ ଅଧୀନରେ ବୃଦ୍ଧି ବ୍ୟବହାରିକ ଭାବରେ ସମାନ । ଏହି ତର୍କରେ ଆମେ ପ୍ରଭାବିତ ନୁହଁ ।

ଫ୍ରେଞ୍ଚ୍ ମୋଟର କାର୍ କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ ମାମଲାରେ([1]) ନିକଟରେ ଏକ ରାୟରେ ଏହି ଅଦାଲତ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ, ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ କିମ୍ବା ପୁରୁଣା ବିଦ୍ୟମାନ ମାନକ ସ୍ଥାନରେ ମଜୁରୀ ମାନକ ସ୍ଥିର କରିବା ସମୟରେ କ 'ଣ ସମଯୋଜନ କରାଯିବା ଉଚିତ ତାହା ମାମଲାର ସମସ୍ତ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାର କରିବା ପରେ ଶିଳ୍ପ ବିଚାର ଦ୍ୱାରା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାକୁ ପଡିବ । ଏହା ସତ୍ୟ ହୋଇପାରେ ଯେ କୌଣସି ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତିର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଏବଂ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସେବା ଆଧାରରେ ନୂତନ ମାନକରେ ବିଶେଷ ବୃଦ୍ଧିକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରକୃତିର ସମଯୋଜନ ଉପଯୁକ୍ତ ହୋଇନପାରେ । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ତଥାପି, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମଯୋଜନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାରେ ଏହି ସତ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇଥିଲା ଯେ ପୁରୁଣା ମଜୁରୀ ମାନକ ବୃଦ୍ଧି ବିଷୟରେ ଏହା ଅତ୍ୟନ୍ତ ସତର୍କ ଥିଲା । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ଏହା ଚିନ୍ତା କଲା ଯେ ସମାଯୋଜନ ମାଧ୍ୟମରେ ଏପରି ବୃଦ୍ଧି ମାଧ୍ୟମରେ ବିଦ୍ୟମାନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କିଛି ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଦେବା ଉଚିତ ହେବ ଏବଂ ସେହି ସମୟରେ ନୂତନ କାର୍ଯ୍ୟକର୍ତ୍ତାଙ୍କ ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ମଜୁରୀ ହାର ସହିତ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ବୋଝ ପକାଇବ ନାହିଁ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ସମଯୋଜନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ଆମେ ଦେଖୁ ନାହୁଁ ।

ଏହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ରାଜିନାମା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ କମ୍ପାନୀର ଅପିଲରେ ଉଠାଯାଇଥିବା ଆପତ୍ତି ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ସୁବିଧାଜନକ ହେବ । ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ କୁହାଯାଇଛି, ଯେତେବେଳେ ବିବାଦ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିଲା ସେତେବେଳେ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏହି ରାଜିନାମା ହୋଇଥିଲା । ଚୁକ୍ତିର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶଟି ଏହି ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକରେ ରହିଛି :-

" ଏହା ଦ୍ୱାରା ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସହମତି ହୋଇଛି ଯେ :-

1. ପରିଚାଳନା ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିମ୍ନଲିଖିତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଉପରେ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଦେବାକୁ ରାଜି ହୋଇଛି, କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସାମ୍ବାଦିକଙ୍କୁ ବାଦ ଦେଇ, ମାସକୁ 400 ଟଙ୍କା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଦରମା ପାଆନ୍ତି ।

[1] (1962) 2 L.L.J 744

(i) ନଭେମ୍ବର, 1957 ମାସରୁ ଆରମ୍ଭ କରି ନିମ୍ନଲିଖିତ ଉପାୟରେ ପ୍ରତି ମାସରେ ଅଗ୍ରୀମ ଦେୟ 6 ଟଙ୍କାରୁ 10 ଟଙ୍କା ମଧ୍ୟରେ ହେବ -

(a) ଯେଉଁମାନଙ୍କର ବାର୍ଷିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି 3 ଟଙ୍କା, 4 ଟଙ୍କା ଏବଂ 5 ଟଙ୍କା, 6 ଟଙ୍କା ରହିଛି ।

(b) ଯେଉଁମାନଙ୍କର ବାର୍ଷିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି 6 ଟଙ୍କା - 7 ଟଙ୍କା ରହିଛି ।

(c) ଯେଉଁମାନଙ୍କର ବାର୍ଷିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି 7 ଟଙ୍କା 8 ଟଙ୍କା ରହିଛି ।

(d) ଯେଉଁମାନଙ୍କର ବାର୍ଷିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି 10 ଟଙ୍କା ରହିଛି । 10 ଟଙ୍କା ଟିପ୍ପଣୀ ।

(i) ଯଦି କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ନିଜ ସ୍ତରର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସୀମାରେ ପହଞ୍ଚି ସାରିଛନ୍ତି, ତେବେ ମଧ୍ୟ ସେ ଉପରୋକ୍ତ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ।

(ii) ଏହି ଦେୟକୁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଉପାୟରେ ବର୍ତ୍ତମାନର ଦାବିର ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଫଳାଫଳ ସହିତ ସମଯୋଜନ କରାଯିବ ।

" ସାମ୍ବିଧାନିକ ଉପାୟରେ ବର୍ତ୍ତମାନର ଦାବିର ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଫଳାଫଳ ହେଉଛି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ । ତେଣୁ ଏହି ରାଜିନାମା ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକମାନେ ଯାହା ପାଇଛନ୍ତି, ଅଗ୍ରୀମ ଦେୟ ଭାବେ ପ୍ରତି ମାସରେ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଭାବରେ ତାହା 6 ଟଙ୍କା କିମ୍ବା 7 ଟଙ୍କା କିମ୍ବା 8 ଟଙ୍କା କିମ୍ବା 10 ଟଙ୍କା ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅଧୀନରେ ସେମାନଙ୍କୁ ଯାହା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ତାହା ସହିତ ସମଯୋଜନ କରିବାକୁ ପଡିବ । ଅନ୍ୟ ଅର୍ଥରେ, ଏହି ଚୁକ୍ତିନାମା ଅନୁଯାୟୀ କମ୍ପାନୀ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଭାବରେ କରାଯାଇଥିବା ଦେୟକୁ କାଟିବାକୁ ହକଦାର ଯାହା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅଧୀନରେ ଏହି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ । ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଭାବିତ ହେବ ନାହିଁ ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ବାସ୍ତବରେ ଏକ ଆଦେଶ ଯେ ଚୁକ୍ତିର ଅବଧି (ii) ପାଳନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଏପରି ଏକ ଆଦେଶ ପାଇଁ ଆମେ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ପାଇପାରିବା ନାହିଁ । ଯଦିଓ ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟ ବିଚାର ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଏହାର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବିଦ୍ୟମାନ ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିପାରେ ଏବଂ ଅନେକ ସମୟରେ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ, ବିବାଦର ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ସମାଧାନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ପ୍ରକାରର ଚୁକ୍ତିର ସଂଶୋଧନ ପାଇଁ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏପରି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଯେ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କ ଗମ୍ଭୀର

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ୍,
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଶବ୍ଦ ଯେ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଯାହା ଦିଆଯାଇପାରେ ତାହା ଶେଷରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଶ୍ୱସ୍ତି ବିରୁଦ୍ଧରେ ସମଯୋଜନ କରାଯିବ, ତାହା ପାଳନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ, କେବଳ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପ୍ରତି ଅନ୍ୟାୟ ନୁହେଁ ବରଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସର୍ବୋତ୍ତମ ସ୍ୱାର୍ଥ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଗଣନା କରାଯାଏ ନାହିଁ । ଗୋଟିଏ କଥା ହେଉଛି, ଏକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଏକ ମାମଲାରେ ଏହି ପ୍ରକାରର ଏକ ଆଦେଶ ଯେ ଏପରି ଏକ ଉପକ୍ରମ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ, ସାଧାରଣତଃ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ସମାଧାନରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ; ଏହା ମଧ୍ୟ ବାଞ୍ଛନୀୟ ନୁହେଁ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ଉପକ୍ରମକୁ କୌଣସି ମୂଲ୍ୟହୀନ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରିବାକୁ ଉତ୍ସାହିତ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଖରାପ ବିଶ୍ୱାସ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ ନକରିବା ପାଇଁ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟ ବିଚାର ଯତ୍ନବାନ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଯେ ରାଜିନାମାରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଦେୟକୁ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଫଳାଫଳ ସହିତ ସମଯୋଜନ କରାଯିବ, ତାହା ପାଳନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ, ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟବଶତଃ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଉପରେ ଏପରି ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ । ତେଣୁ ଆମେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ବାତିଲ କରିଛୁ ଯେ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଭାବିତ ହେବ ନାହିଁ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ ଉକ୍ତ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ସମଯୋଜନ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ଏହା ଆମକୁ ଛୁଟି ନିୟମର ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଆଣିଥାଏ । ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ କମ୍ପାନୀ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ବିରୋଧ କରୁଛି ଯେହେତୁ ଏହା କମ୍ପାନୀକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛି ଯେ ଏକ ପଞ୍ଜୀକୃତ ଡାକ୍ତରୀ ପ୍ରାକ୍ଟିସନରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଡାକ୍ତରୀ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ଉପରେ କମ୍ପାନୀ ଛଅ ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜମା ହୋଇଥିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ 15 ଦିନର ଅସୁସ୍ଥତା ଛୁଟି ଅନୁମତି ଦିଅନ୍ତୁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ବିରୋଧ କରେ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ପ୍ରଥାନୁଯାୟୀ ଆକସ୍ମିକ ଛୁଟି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପୂର୍ବ ଆବେଦନ ଉପରେ ଜୋର ଦେବା ପାଇଁ ଯେଉଁଠାରେ ଏହା ସମ୍ଭବତଃ ଜରୁରୀ ଏବଂ ଅପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ପରିସ୍ଥିତିରେ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଯେ 3 ଦିନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଛୁଟି ପାଇଁ କୌଣସି ଡାକ୍ତରୀ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ମାଗିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନ ପରିଚାଳନା ବ୍ୟବସାୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ 10 ଦିନର 'ସାଧାରଣ ଛୁଟି' ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ବର୍ଗଙ୍କୁ 7 ଦିନର 'ସାଧାରଣ ଛୁଟି' ପ୍ରଦାନ କରେ ଏବଂ କୌଣସି ଅସୁସ୍ଥତା ଛୁଟି ସୁବିଧା ଉପଲବ୍ଧ ନାହିଁ ।

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର
ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଶ୍ରୀ ପାଠକ ଆମକୁ ବୁଝାଇବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିଛନ୍ତି ଯେ କର୍ମଚାରୀ ରାଜ୍ୟ ବୀମା ଅଧିନିୟମ, 1948 ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଅସୁସ୍ଥତା ଛୁଟି ବିଷୟରେ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଏହି ଅଧିନିୟମ କମ୍ପାନୀ ଉପରେ ଲାଗୁ ହୋଇଛି ଏବଂ କମ୍ପାନୀର ଶ୍ରମିକମାନେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଲାଭ ପାଉଛନ୍ତି, ଏହା ବିବାଦୀୟ ନୁହେଁ । ତେବେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକମାନେ ଯେଉଁ ଲାଭ ପାଇବେ ତାହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଅସୁସ୍ଥତା ଛୁଟି ପ୍ରଶ୍ନକୁ କିପରି ପ୍ରଭାବିତ କରିବ ତାହା ଦେଖିବା କଷ୍ଟକର । ଏହା ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ ଏହି ଅଧିନିୟମରେ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ଛୁଟି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନାହିଁ । ଧାରା 46 (1) (a) କୌଣସି ବୀମାଧାରୀ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଅସୁସ୍ଥତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ସାମୟିକ ଚିକିତ୍ସା ପାଇଁ, ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ ଯଦି ଜଣେ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ଡାକ୍ତରୀ ପ୍ରାକ୍ଟିସନରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥାଏ । ଏହି ଆଇନର କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିଷୟରେ ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଅନାବଶ୍ୟକ; ଯଥା :, ଧାରା, 47,48 ଏବଂ 49 ଯାହା ଅସୁସ୍ଥତା ଲାଭ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଯୋଗ୍ୟତା ଏବଂ ମଞ୍ଜୁର କରାଯାଉଥିବା ଲାଭର ପରିମାଣ ସହିତ ଜଡିତ । ଏହି ଅଧିନିୟମର ଧାରା 56 ବୀମା କୃତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କିମ୍ବା କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ତାଙ୍କ ପରିବାରର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କୁ ଚିକିତ୍ସା ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ । ତେବେ ଆମକୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ଜଣେ ବୀମା କୃତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅସୁସ୍ଥତା (ଅସୁସ୍ଥତା ଲାଭ) କ୍ଷେତ୍ରରେ କିମ୍ବା ଚିକିତ୍ସା ପାଇଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ପରିବାର ସଦସ୍ୟଙ୍କ ନିକଟରେ ଉପସ୍ଥିତ ପାଇଁ ସାମୟିକ ଦେୟ ପ୍ରଦାନ କରିବା ବିଧାନସଭା ଅସୁସ୍ଥତା ଆଧାରରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବେତନରେ ଛୁଟି ପାଇବାର ଅଧିକାର ପାଇଁ ଏହି ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସିଟିକୁ ବଦଳାଇବାକୁ ଚାହୁଁନଥିଲା ।

ଏହା ପରେ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ଅସୁସ୍ଥତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଟ୍ରିବ୍ୟୁନାଲର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରେ । ସ୍ୱୀକାରଯୋଗ୍ୟ, ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 ଅନୁଯାୟୀ ଛୁଟି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥାନ୍ତି । ସେହି ଅଧିନିୟମର ଧାରା 22 ଅସୁସ୍ଥତା କିମ୍ବା ମଜୁରୀ ସହିତ ଅସ୍ଥାୟୀ ଛୁଟି ପାଇଁ ସର୍ବାଧିକ 12 ଦିନର ଅବଧି ସ୍ଥିର କରେ ଏବଂ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ ଯେ ଏହିପରି ଛୁଟି ସଞ୍ଚିତ ହେବ ନାହିଁ । ତେଣୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଉପରେ ଲାଗୁ ହୋଇଛି, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ 15 ଦିନର ଅସୁସ୍ଥତା ଛୁଟି ସ୍ଥିର କରିବା ଏବଂ ଜମା କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦେବାରେ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛି । ତେଣୁ ଆମେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ୍,
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ବାତିଲ କରିଛୁ ଏବଂ ଏହା ପରିବର୍ତ୍ତେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ କମ୍ପାନୀ ସେହି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅନୁମତି ଦେବ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 ଲାଗୁ ହୁଏ, ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ମୋଟ 12 ଦିନର ଅସୁସ୍ଥତା କିମ୍ବା ସାଧାରଣ ଛୁଟି ଦିଆଯିବ ଏବଂ ଏହିପରି ଛୁଟି ସଞ୍ଚୟ ହେବ ନାହିଁ । ଆମର ଏହା ମଧ୍ୟ ମତ ଯେ ଦୁଇ ଶ୍ରେଣୀର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ଦୁଇଟି ଅଲଗା ଅଲଗା ଛୁଟି ନିୟମ ରହିବା ଠିକ୍ ହେବ ନାହିଁ, ଗୋଟିଏ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ । କାରଣ ଏହା ଅନେକ ବିବାଦ ଏବଂ ହୃଦସ୍ପନ୍ଦନର ଉତ୍ସ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ରହିଛି । ତେଣୁ, ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଦିଲ୍ଲୀ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ, 1954 ଲାଗୁ ହୁଏ ନାହିଁ, ସେମାନଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ଆମେ ଭାବୁଛୁ ଯେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ବର୍ଷରେ 12 ଦିନର ସମାନ ଅବଧି ଅସୁସ୍ଥତା କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଛୁଟି ପାଇଁ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ, ଏବଂ ଏପରି ଛୁଟି ଜମା ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ; ଏବଂ ଆମେ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ।

ଆମେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପାଇଁ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ପାଇପାରିବା ନାହିଁ ଯେ ଆକସ୍ମିକ ଛୁଟି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପୂର୍ବ ଆବେଦନ ଉପରେ ଜିଦ୍ ଅଭ୍ୟାସକୁ ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ କୋହଳ କରାଯିବା ଉଚିତ ଯେଉଁଠାରେ ଏହା ସମ୍ଭବତଃ ଜରୁରୀ ଏବଂ ଅପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ପରିସ୍ଥିତିରେ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ 3 ଦିନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଛୁଟି ପାଇଁ କୌଣସି ଡାକ୍ତରୀ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମାଗିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । କମ୍ପାନୀର ଛୁଟି ନିୟମ ଯାହା ବର୍ତ୍ତମାନ ରହିଛି, ସେଥିରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ ସାଧାରଣତଃ ବିଭାଗର ମୁଖ୍ୟ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପରିଚାଳକଙ୍କ ପୂର୍ବ ଅନୁମତି ଆକସ୍ମିକ ଛୁଟି ନେବା ପୂର୍ବରୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ, କିନ୍ତୁ ଯେତେବେଳେ ହଠାତ୍ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ଏହା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ବିଭାଗର ମୁଖ୍ୟ କିମ୍ବା ମ୍ୟାନେଜରଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଏବଂ ସେପରି ଅନୁପସ୍ଥିତିର ସମ୍ଭାବ୍ୟ ଅବଧି ବିଷୟରେ ଯଥାଶୀଘ୍ର ଲିଖିତ ସୂଚନା ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଆମ ମତରେ, ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଜରୁରୀକାଳୀନ ପରିସ୍ଥିତିରେ ପୂର୍ବ ଅନୁମତି ବିନା ଛୁଟି ନେବା ପାଇଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯାଏ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଏହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଅନାବଶ୍ୟକ ବୋଲି ମନେହୁଏ ଏବଂ ଏତଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ବାତିଲ କରିଦିଆଯାଇଛି ।

ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ, ଶ୍ରୀ ପାଠକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗମ୍ଭୀରତାର ସହ ଦିଆଯାଇଥିବା ଏକମାତ୍ର ତର୍କ ଥିଲା ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଯୋଜନା

କମ୍ପାନୀର ଉତ୍ସ ଉପରେ ଅଯଥା ଚାପ ପକାଇବ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଉପସଂହାର ସହିତ ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ଆମର ସହମତି ପ୍ରକାଶ କରିଛୁ ଯେ କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ ସମ୍ବଳ ଦୃଢ଼ ଏବଂ ସ୍ଥିର ଏବଂ କମ୍ପାନୀ କେବଳ ନିକଟ ଅତୀତରେ ସମୃଦ୍ଧ ହୋଇନାହିଁ, ବରଂ ଏହାର ଭବିଷ୍ୟତ ସମ୍ଭାବନା ମଧ୍ୟ ଉଜ୍ଜ୍ୱଳ । ତେଣୁ, ଆମେ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅଯଥା ସୁବିଧା ଦିଏ କିମ୍ବା ଏହା କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ ସମ୍ବଳ ଉପରେ କୌଣସି ଅଯଥା ଚାପ ପକାଏ ।

ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନାର ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯାହା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯିବା ଉଚିତ ତାହା ହେଉଛି ଯେ ଏହା ଅଧୀନରେ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ କୌଣସି ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ଏକାଧିକ ମାମଲାରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତାର ପ୍ରକୃତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ ହେବା କାରଣରୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅର୍ଜିତ ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଠାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବା ଉଚିତ ହେବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉପଯୁକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହେଉଛି ଯେ ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ହୋଇଛି, ତେବେ ହରାଇଥିବା ରାଶିକୁ ବକେୟା ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ରାଶିରୁ କାଟିବା ଉଚିତ୍ । ଯେହେତୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଏକକାଳୀନ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅପିଲ କରିନାହାଁନ୍ତି, ଉପରୋକ୍ତ ସୂଚିତ ଅନୁଯାୟୀ ସଂଶୋଧନ କରିବା ଆମ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ ।

ବର୍ତ୍ତମାନ ଅବସର ବୟସ ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଆସିବା, ଯାହା ଉପରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଆବେଦନ କରିଛନ୍ତି, ଆମେ ଦେଖୁଛୁ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ସ୍ଥିତିକୁ ନେଇ କିଛି ବିବାଦ ରହିଛି । ଶ୍ରମିକମାନେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ସେମାନଙ୍କର ଲିଖିତ ବିବୃତିରେ କହିଛନ୍ତି ଯେ "ବର୍ତ୍ତମାନ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ କମ୍ପାନୀରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିୟମ ନାହିଁ ।"ସେମାନଙ୍କର ଦାବି ଥିଲା ଯେ କମ୍ପାନୀର ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯିବା ଉଚିତ । ପରିଚାଳନାର ଲିଖିତ ବିବୃତି ଅନୁଯାୟୀ "ବର୍ତ୍ତମାନର ସୁପର-ବାର୍ଷିକୀ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହେଉଛି ଯେ ଅବସରର ବୟସ 55 ରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି" । ପରିଚାଳନା ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କହିଛି ଯେ ଅବସରର ବୟସ "ସ୍ଥିର, ଅର୍ଥାତ୍ 55 ବର୍ଷ" ଉପଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଏହାକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ବର୍ତ୍ତମାନର ସ୍ଥିତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହି ବିବାଦ

ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନଥିରେ କମ୍ ସାମଗ୍ରୀ ଥିବା ପରି ମନେହୁଏ । କେତେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ପତ୍ରରୁ ଯାହା ଆମେ ନଥିରେ ପାଇଛୁ, ଏହା ଜଣାପଡ଼େ ଯେ 1955 ରେ କରାଯାଇଥିବା କେତେକ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ 55 ବୋଲି ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା । ସେହି ବର୍ଷ ପୂର୍ବରୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିର ଅନେକ ଚିଠିରେ ଅବସର ନେବାର କୌଣସି ବୟସ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ନୁହେଁ, ତେଣୁ, ଅବସର ବୟସ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କିପରି ଏହି ଆଧାରରେ ଅଗ୍ରସର ହେଲା ଯେ "ବିଦ୍ୟମାନ ଅବସର" ବୟସ ହେଉଛି 55 । ଏହି ଆଧାରରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ଜାରି ରହିବା ଉଚିତ କିନ୍ତୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତିରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ଏବଂ ଯଦି ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ଜଣାପଡ଼େ ତେବେ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାମ କରିପାରିବେ । ଅଧିକ ସମ୍ପ୍ରସାରଣର ପ୍ରଶ୍ନ ପରିଚାଳନାର ବିଚାର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବା ଉଚିତ ।" ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ବିଜ୍ଞ ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ୍ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ଅବସର ବୟସ 55 ବୋଲି ଅନୁମାନ ଅଧିକାଂଶ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଭୁଲ ଏବଂ 1955 ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା କିଛି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ବ୍ୟତୀତ କୌଣସି ଅବସର ବୟସ ନିଯୁକ୍ତି ପତ୍ରରେ କିମ୍ବା କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇ ନାହିଁ । ଏହି ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପୂର୍ବରୁ କୌଣସି ଅବସର ବୟସ ସ୍ଥିର କରାଯାଇ ନାହିଁ, ବିଜ୍ଞ ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ୍ *ଗ୍ଲେକ୍ସ୍ କିନ୍, ୱିଲିୟମ୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍, ବନାମ ପି. ଜେ. ଷ୍ଟର୍ଲିଂରେ*[1]) ଏହି ଅଦାଲତର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଆଧାରରେ ଯୁକ୍ତି କରନ୍ତି । , ଯେ କୌଣସି ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ଠିକ୍ ହେବ ନାହିଁ । ସେହି ମାମଲାରେ ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସ୍ଥିର କରିବା ଅନ୍ୟାୟ । ଶ୍ରମ ଅପିଲ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ 55 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସରର ସର୍ତ୍ତ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ଅଯୌକ୍ତିକ ଏବଂ ଅନ୍ୟାୟ ହେବ କାରଣ ପୂର୍ବତନ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଚାକିରିରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା ସମୟରେ ଏପରି କୌଣସି ସୀମା ନାହିଁ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନୁଭବ କଲେ ଯେ ଶ୍ରମ ଅପିଲ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଓଲଟା କରିବା ଯଥାର୍ଥ ହେବ ନାହିଁ । ଏହି ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର କୌଣସି ନିୟମ ରହିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବୋଲି ଏହା ଅନୁସରଣ କରେ କି, ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମାଧାନ କରି ଅଦାଲତ କହିଲେ :

> " ଆମ ମତରେ, ପୂର୍ବତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଏବଂ ଏହି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ହେବା ପରେ ଅବସର

---

[1] [1960] 1 S.C.R. 348

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ ଲିମିଟେଡ ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ନେବା ଅନୁଚିତ କିମ୍ବା ଅଯୌକ୍ତିକ ହେବ ନାହିଁ ବୋଲି କହିବା କୌଣସି ଅସୁବିଧା ନୁହେଁ । ଏହା ପରେ ମଧ୍ୟ ଚାକିରିରେ ରହିବାର ଏକ ବିକଳ୍ପ ଯାହା ଉତ୍ତରଦାତା ଦାବି କରିଛନ୍ତି ତାହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଯୌକ୍ତିକ ଏବଂ ଅବସର ବୟସ ସ୍ଥିର କରିବାର ଧାରଣା ସହିତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅସଙ୍ଗତ । ଥରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ ସ୍ଥିର ହୋଇଗଲେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ବିଶେଷ କାରଣ ପାଇଁ ସେହି ବୟସ ଅତିକ୍ରମ କରିଥିବା ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଖୋଲା ରହିପାରେ, କିନ୍ତୁ ଏହା କଳ୍ପନା ଯୋଗ୍ୟ ନୁହେଁ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ ସ୍ଥିର ହୋଇଥାଏ, ସେତେବେଳେ ଏହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିକଳ୍ପରେ ରହିବା ଉଚିତ । ତଦନୁସାରେ ଆମେ ବିଚାର କରିବୁ ଯେ ଏହି ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିରେ କମ୍ପାନୀର ପୂର୍ବ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ନିୟମ 55 ପରିବର୍ତ୍ତେ 60 ହେବା ଉଚିତ ଏବଂ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପରେ ଅପିଲକାରୀ ସେବାରେ ପ୍ରବେଶ କରୁଥିବା ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ 55 ର ନିୟମ ଲାଗୁ ହେବା ଉଚିତ ।

ତେଣୁ ଅଧିକାଂଶ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ କୌଣସି ଅବସର ବୟସ ନାହିଁ ବୋଲି ଧରିନେଲେ, ଉପରୋକ୍ତ ମାମଲାର ପ୍ରାଧିକରଣ ଉପରେ, ସେମାନଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ଅବସର ବୟସ ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପାଇଁ ଖୋଲା ରହିବ । ଯେହେତୁ ଏହି ବୟସ 55 ବର୍ଷ ହେବା ଉଚିତ ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଏହି ଭୁଲ ଧାରଣା ଦ୍ୱାରା ଦୂଷିତ ହୋଇଛି ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ରହିଛି, ତେଣୁ ଆମ ପାଇଁ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହା ଦେଖାଯାଏ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ସଂଘର ପ୍ରତିନିଧି ନିଜେ ଚାହୁଁଥିଲେ ଯେ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ ଯାହା ଉପଯୁକ୍ତ ମାମଲାରେ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରେ । ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ କମ୍ପାନୀର ଓକିଲ ଗମ୍ଭୀରତାର ସହ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିନଥିଲେ ଯେ ଦେଶର ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଅବସର ବୟସ 58 ରେ ସ୍ଥିର କରିବା ଉଚିତ ହେବ । ତଦନୁସାରେ, ଆମେ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ବାତିଲ କରିଛୁ ଏବଂ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଛୁ, ଏହି ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ରହି ଯେ ସେହି ବୟସ ଅତିକ୍ରମ କରିଥିବା ଜଣେ ଶ୍ରମିକ କମ୍ପାନୀରେ ନିଜର ନିଯୁକ୍ତି ଜାରି ରଖିପାରିବେ । ଏହି ନିୟମ କମ୍ପାନୀର ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେବା ଉଚିତ୍ ।

ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ପିଛିଲା କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାର ପ୍ରଶ୍ନ ବିଚାର ପାଇଁ ବାକି ରହିଛି । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ର ଧାରା 17A ଅନୁଯାୟୀ, ଏକ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ସେହି ତାରିଖ ଠାରୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନୀୟ

1962
ହିନ୍ଦୁସ୍ତାନ ଟାଇମ୍ସ
ଲିମିଟେଡ୍,
ନୂଆ ଦିଲ୍ଲୀ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ହେବ ଯାହା ସେଥିରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହୋଇଛି, କିନ୍ତୁ ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ତାରିଖ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହୋଇନାହିଁ, ସେହି ତାରିଖରେ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ଯେତେବେଳେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନୀୟ ହେବ । ଏପରିକି ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସନ୍ଦର୍ଭ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନଥିଲେ ମଧ୍, ଏକ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିଜ ବିବେଚନାର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ରହି, କେଉଁ ତାରିଖଠାରୁ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ହେବ, ତାହା ସ୍ଥିର କରିବାର ଅଧିକାର ରହିଛି । ଏହି ସନ୍ଦର୍ଭ, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ବିବାଦିତ ବିଷୟ ଭାବରେ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଏହି ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିଛି :

> "ଉପରୋକ୍ତ ସମସ୍ତ ଦାବି ଏପ୍ରିଲ୍ 1,1956 ରୁ ପିଛିଲା ଭାବରେ କାଳରୁ ଲାଗୁ ହେବା ଉଚିତ କି ଏବଂ ଏ ଦିଗରେ କେଉଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଆବଶ୍ୟକ?

ଏପ୍ରିଲ୍ 1956 ରୁ ଏହାର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦାବି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲା । ତେବେ ଯେଉଁଠି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିଛନ୍ତି, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ ତାରିଖ ଅର୍ଥାତ୍ ଜାନୁଆରୀ 23,1958 ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ଉଚିତ । କମ୍ପାନୀ ତରଫରୁ ଶ୍ରୀ ପାଠକ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଘୋଷଣା ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ କୌଣସି ତାରିଖଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବାର କୌଣସି କାରଣ ନାହିଁ । ଏହି ତର୍କରେ ଆମେ ପ୍ରଭାବିତ ନୁହଁ । କେଉଁ ତାରିଖଠାରୁ ଏକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର ରାୟକୁ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ କରିବ ସେ ବିଷୟରେ କୌଣସି ସାଧାରଣ ସୂତ୍ର ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ସେହି ପ୍ରଶ୍ନର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାକୁ ପଡିବ । ଏପରି ମାମଲା ରହିଛି ଯେଉଁଥିରେ ଏହି ଅଦାଲତ ଦାବି କରାଯାଇଥିବା ଦିନଠାରୁ ଏକ ରାୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିଛନ୍ତି । ଅନ୍ୟ କେତେକ ମାମଲାରେ ମଧ୍ୟ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରାଯାଇନାହିଁ, ଯେଉଁଠି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ପ୍ରଦାନ ତାରିଖଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରାଯାଇନାହିଁ । ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ କେତେକ ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏପରି ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ରାୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିଛନ୍ତି । କିନ୍ତୁ ଏହା ପ୍ରତୀତ ହୁଏ ନାହିଁ ଯେ କୌଣସି ସାଧାରଣ ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି । ବାସ୍ତବରେ, ଏହା କଷ୍ଟକର ଏବଂ ବାଞ୍ଛନୀୟ ମଧ୍ୟ ନୁହେଁ ଯେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏପରି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସାଧାରଣ ନୀତି ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିବା ଉଚିତ ଯାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହା କହିବା ଯଥେଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ

ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାର କୌଣସି କାରଣ ଆମେ ଦେଖୁନାହୁଁ ଯେ ଏହା ଦ୍ଵାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଶ୍ୱସ୍ତି ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ ତାରିଖ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ।

ତେଣୁ ଆମେ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା, ଛୁଟି ନିୟମ ଏବଂ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଟ୍ରିବ୍ୟୁନାଲର ରାୟକୁ ସଂଶୋଧନ କରି ଏବଂ ଉପରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଅନ୍ତରୀଣ ରିଲିଫର ସମାଯୋଜନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆଂଶିକ ଭାବରେ ଉଭୟ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଉଛୁ । ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ମାମଲାରେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଶ୍ଚିତ ହୋଇଥାଏ । ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ କରାଯାଇଥିବା ସଂଶୋଧନ, ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ କୁହାଯାଇଛି, ଏପ୍ରିଲ୍ 1,1959 ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ । ଛୁଟି ନିୟମ ଏବଂ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସଂଶୋଧନ ଏହି ତାରିଖ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ । ଉଭୟ ଅପିଲରେ ପକ୍ଷମାନେ ନିଜସ୍ୱ ଖର୍ଚ୍ଚ ବହନ କରିବେ ।

ଆଂଶିକ ଭାବେ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

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 :

କ୍ରିଷ୍ଣା ଦାଶ

ଅନୁବାଦିକା

ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।