1964
ମାର୍ଚ୍ଚ 24

ଜି. ଏମ୍. ତଲଙ୍ଗ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ
ବନାମ
ଶ ୱାଲେସ୍ ଏବଂ କୋ. ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ
[ପି. ବି. ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡ଼କର, ପ୍ରଧାନ ବିଚାରପତି, କେ. ଏନ୍. ୱାଞ୍ଚୁ ଏବଂ କେ. ସି. ଦାସ ଗୁପ୍ତା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିମାନେ]

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ- ଅବସର ନେବାର ବୟସ- ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା- ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବ ନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ନଥିଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ଉପସଂହାର- ଏହାର ସଠିକତା ବିଷୟରେ ଅନୁସନ୍ଧାନ- ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ - ଔଚିତ୍ୟ ।

କଲିକତାରେ ଥିବା ଉତ୍ତରଦାତା-କମ୍ପାନୀର ମୁଖ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ 55 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଡାକ୍ତରୀ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 55 ରୁ 58 କୁ ବୃଦ୍ଧି ହେବାର କିଛି ସମୟ ପରେ, ବମ୍ବେ ଶାଖାରେ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉଠାଇଥିଲେ ଯେଉଁଥିରେ ସେମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 55 ରୁ 60 କୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ଦାବି କରିଥିଲେ । ଏହି ବିବାଦକୁ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ପାଖକୁ ପଠାଯାଇଥିଲା । କମ୍ପାନୀ ଏହି ଦାବିକୁ ବିରୋଧ କରିଥିଲା କିନ୍ତୁ କଲିକତାରେ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଥିବା ଭଳି ସମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ରାଜି ହୋଇଥିଲା । କମ୍ପାନୀର ମାମଲାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାରେ ଅସୁବିଧା ହେଉଛି, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହାର ପୂର୍ବ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ନଥିଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ଉପସଂହାରରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଚାଲୁଥିବା ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ଥିଲା । ତେଣୁ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନଥିଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ଉପସଂହାର ସଠିକ୍ କି ନା, ତାହା ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିଥିଲା ଏବଂ ଶେଷରେ ନିଜକୁ ଏପରି କୌଣସି ଧାରା ବାସ୍ତବରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇନଥିବା ଦର୍ଶାଇଥିଲା ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲା ଯେ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ହେବା ଉଚିତ ।

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହୋଇଛି: (i) ଏହି ନଥିରେ ରଖାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିବା ପରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବରୁ ଯାହା କୁହାଯାଇଥିଲା ତାହାର ସଠିକତା ବିଷୟରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହକୁ ଯଥାର୍ଥତା ଦେବା ପାଇଁ କିଛି ନଥିଲା । ସମସ୍ୟାର ଏହି ଦିଗକୁ ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଅତ୍ୟନ୍ତ ପ୍ରଶଂସନୀୟ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏହାର ବର୍ତ୍ତମାନର ଉପସଂହାର ଏହା ଯେ ଏକ ଅବସରରେ ଯାହା ପୂର୍ବରୁ ଏହାଦ୍ୱାରା କୁହାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଆବେଦନରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଯାହା ନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇଥିଲା ତାହା ବାସ୍ତବରେ ଭୁଲ ଏବଂ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିତ୍ତିହୀନ ଥିଲା ।

ଟ୍ରିବ୍ୟୁନାଲ ଯାହା ଧ୍ୟାନ ଦେବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଛି ତାହା ହେଉଛି ଯେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଧାରା ବିଷୟରେ ପୂର୍ବ ଅବସରରେ ପ୍ରକାଶିତ ନ୍ୟାୟିକ ମତର ପୁନରୀକ୍ଷଣକୁ ଯଥାର୍ଥ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରୁଥିବା ଉଦାହରଣଗୁଡିକ ଦୃଢ ଏବଂ ଅସନ୍ଦିଗ୍ଧ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ସେଗୁଡିକ ଉଭୟ ପୂର୍ବରୁ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ଏହି ବିଷୟରେ ନଥିଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ପୂର୍ବ ତଥ୍ୟ ବିଷୟରେ କହିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

1964

ଜି. ଏମ୍. ତଲଙ୍ଗ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଶ ୱାଲେସ୍ ଏବଂ କୋ. ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

(ii) ଏହି ନଥିରେ ଥିବା ଅନେକ ଦସ୍ତାବିଜ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସୂଚନା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦର୍ଶାଏ ଯେ କିରାଣୀୟ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଏକ ସ୍ଥିର ଧାରା ଚାଲିଛି ।

ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ, [1961] 2 ଏସ. ସି. ଆର. 349 ଏବଂ *ଡନଲପ ରବର କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଶ୍ରମିକମାନେ* [1960] 2 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 51 ମାମଲା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲା ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାର: ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 513/1963 । ଡିସେମ୍ବର 1961 ମସିହାରେ, ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଆଲ୍ ଟ୍ରିବ୍ୟୁନାଲଙ୍କ, ରେଫରେନ୍ସ (ଆଇ. ଟି.) ସଂଖ୍ୟା 48/1961 ରେ, ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିରୋଧରେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆବେଦନ ଆସିଛି ।

ଅତିରିକ୍ତ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ଏସ୍. ଭି. ଗୁପ୍ତେ, ସି. ଏଲ୍. ଦୁଧିଆ, କେ. ଟି. ସୁଲେ, ଆତିକୁର ରେହମାନ୍ ଏବଂ କେ. ଏଲ୍. ହାଥି, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ।

ଏମ୍. ସି. ସେତଲୱାଡ, ଏନ୍. ଭି. ଫଡକେ, ଜେ. ବି. ଦାଦାଚାଞ୍ଜି, ଓ. ସି. ମାଥୁର ଏବଂ ରବିନ୍ଦର ନାରାୟଣ ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଖ୍ୟା 1 ପାଇଁ ।

ମାର୍ଚ୍ଚ 24,1964 । ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା -- ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦରୁ ଏହି ଆବେଦନ ଆସିଛି । ପ୍ରଥମ ଉତ୍ତରଦାତା ଶ ୱାଲେସ ଆଣ୍ଡ କମ୍ପାନୀ, ଜାନୁଆରୀ 1946 ରେ ଏକ ବେସରକାରୀ ଲିମିଟେଡ କମ୍ପାନୀ ଭାବରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲା, ଯାହା ପ୍ରାୟ 60 ବର୍ଷ ଧରି ଭାରତରେ ବ୍ୟବସାୟ କରୁଥିବା ଶ ୱାଲେସ ଆଣ୍ଡ କମ୍ପାନୀର ଭାଗିଦାରୀ ଫାର୍ମର ବ୍ୟବସାୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲା । 1947 ମସିହା ଜୁଲାଇ ମାସରେ ବେସରକାରୀ ଲିମିଟେଡ କମ୍ପାନୀ ଏକ ପବ୍ଲିକ୍ ଲିମିଟେଡ୍ କମ୍ପାନୀରେ ପରିଣତ କରାଯାଇଥିଲା ।କମ୍ପାନୀର ମୁଖ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ କଲିକତାରେ ରହିଛି । ବମ୍ବେ, ଦିଲ୍ଲୀ ଏବଂ ମାଡ୍ରାସରେ ଏହାର ଶାଖା ରହିଛି । ଉଭୟ ମୁଖ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଏବଂ ଶାଖା କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ସାଧାରଣ ଭାବେ କମ୍ପାନୀ 55 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଏହାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅବସର ଦେବା ପରି ମନେହୁଏ, ଯଦିଓ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କମ୍ପାନୀ ନିଜ ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେହି ବୟସ ଅତିକ୍ରମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥିଲା । 1959 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର ମାସରେ କମ୍ପାନୀ ଏବଂ କଲିକତାରେ ଥିବା ଏହାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ରାଜିନାମା ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ ହୋଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ 55 ବର୍ଷ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ଡାକ୍ତରୀ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେଉଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହାର କିଛି ସମୟ ପରେ, ବମ୍ବେରେ କମ୍ପାନୀର କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସକୁ ନେଇ ବିବାଦ ଉଠାଇଥିଲେ । ସେମାନେ ଦାବି କରିଥିଲେ ଯେ କୌଣସି ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏହି ବିବାଦକୁ ଶେଷରେ ମହାରାଷ୍ଟ୍ରର ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଯାଇଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ, କମ୍ପାନୀ, ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦାବିକୁ ବିରୋଧ କରିଥିଲା କିନ୍ତୁ ନିବେଦନ କରିଥିଲା ଯେ ଏହାର ବମ୍ବେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ,

1964

ଜି. ଏମ୍. ତଲାଙ୍ଗ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଶ ୱାଲେସ୍ ଏବଂ କୋ. ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦାସ ଗୁପ୍ତା

କଲିକତା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସରକୁ 58 ବର୍ଷ କରିବା ପାଇଁ ହୋଇଥିବା ସେହି ସମାନ ଚୁକ୍ତିନାମାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯାହା 55 ବର୍ଷ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ଡାକ୍ତରୀ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ସର୍ତ୍ତ ସହିତ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ରାଜି ।

ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ହେବା ଉଚିତ, କିନ୍ତୁ କମ୍ପାନୀ ନିଜ ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ପଷ୍ଟ କିମ୍ବା ନିହିତ ସମ୍ମତି ସହିତ ସେହି ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ଜାରି ରଖିପାରିବ । ଏହା ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୁଦ୍ଧରେ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି ।

ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଛି ଯେ ବାଧତାମୂଳକ ଅବସରର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବୋଲି କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ । ବିବାଦ ହେଉଛି ଏହା 58 କିମ୍ବା 60 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ । 1954 ମସିହାରେ 48ଟି ଦେଶରେ ସାଧାରଣତଃ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ କିମ୍ବା ଶିଳ୍ପ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏବଂ ସାମାଜିକ ସହାୟତା କିମ୍ବା ସାର୍ବଜନୀନ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ପେନସନ ବୀମା ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପେନସନ ଯୋଗ୍ୟ ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବେତନ ଆୟୋଗ (1957-59) ଦ୍ୱାରା ସଂଗ୍ରହ କରାଯାଇଥିବା ସୂଚନା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ରୋଚକ ହେବ । ଏହା ଅନୁଯାୟୀ ଦୁଇଟି ଦେଶରେ ପେନସନ ଯୋଗ୍ୟ ବୟସ ହେଉଛି 70; ଅନ୍ୟ ଦୁଇଟିରେ 67; ଚବିଶଟିରେ 65, ସତୁରିଟିରେ 60, ଦୁଇଟିରେ 55 ଏବଂ ଗୋଟିଏ ଦେଶରେ 50 ରହିଛି । ଏହିପରି, ଯେଉଁ 48ଟି ଦେଶ ପାଇଁ ସୂଚନା ଉପଲବ୍ଧ ଥିଲା, ସେଥିରୁ ଜଣାପଡ଼ିଥିଲା ଯେ 45ଟି ଦେଶରେ ପେନସନ ଯୋଗ୍ୟ ବୟସ 60 କିମ୍ବା ତା 'ଠାରୁ ଅଧିକ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିଲା । ବେତନ ଆୟୋଗଙ୍କ ରିପୋର୍ଟରେ ଏହିପରି କୁହାଯାଇଛି:--

> "ଏହାକୁ ବିଚାର କରିବା ବିଶେଷ ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ଯେ, ଯେହେତୁ ଦେଶଗୁଡ଼ିକ ଜନସଂଖ୍ୟା, ସମ୍ବିଧାନ, ଅର୍ଥନୈତିକ ବିକାଶ ସ୍ତର, ଏବଂ ଜଳବାୟୁ ତଥା ସାମାଜିକ ସ୍ଥିତିରେ ବ୍ୟାପକ ଭାବରେ ଭିନ୍ନ ଅଟନ୍ତି; ଏବଂ ଏହା ସକ୍ଷମ ମତର ଏକ ବହୁସଂଖ୍ୟକଙ୍କ ସହମତିକୁ ସୂଚିତ କରେ ଯେ -ଶାରୀରିକ, ଅର୍ଥନୈତିକ ଏବଂ ସାମାଜିକ ଆଦି ବିଭିନ୍ନ କାରକକୁ ସନ୍ତୁଳନକରିବା -ଯାହା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ, ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟ ଜୀବନ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରହିବା ଉଚିତ, ଏବଂ 65 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଚାଲିପାରେ ।

ତଥାପି, ଆମ ନିଜ ଦେଶରେ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ଯେଉଁ ଅଞ୍ଚଳରେ ବର୍ତ୍ତମାନର ବିବାଦ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଛି, ସେହି ଅଞ୍ଚଳରେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଚାଲୁଥିବା ଧାରାକୁ ନିଃସନ୍ଦେହରେ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଆମର ବର୍ତ୍ତମାନର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଅଧିକ ଉପଯୋଗୀ ଏବଂ ପ୍ରକୃତରେ ଆବଶ୍ୟକ ମଧ୍ୟ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ଏବଂ ଦେଶର ସାଧାରଣ ସ୍ୱାର୍ଥ ପାଇଁ ଯାହା ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ତାହା ସହିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ସମାଯୋଜନ କରିବାର ସୂକ୍ଷ୍ମ କାର୍ଯ୍ୟରେ, ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟ ବିଚାରକୁ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରଚଳିତ ଅଭ୍ୟାସ ଉପରେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ପଡିବ । ଯଦି କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳରେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ଦାବିରେ ସଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି, ତେବେ ଏହି ସଫଳତା ସେହି ଅଞ୍ଚଳରେ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସମାନ ଆଶା ସୃଷ୍ଟି କରିବ । ସେମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଦେବାକୁ ମନା କରିବା ଅର୍ଥ ଅସନ୍ତୋଷ ସୃଷ୍ଟି ହେବାର ସମ୍ଭାବନା । ଏହାକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ ଶିଳ୍ପ ବିଚାର ବ୍ୟବସ୍ଥାର ପ୍ରୟାସ ହେବା ଉଚିତ । ସେଥିପାଇଁ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସମାନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣମାନେ ନିକଟ ଅତୀତରେ ପଡ଼ୋଶୀ ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ଯାହା କରାଯାଇଛି-ତାହା ଚୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ହେଉ କିମ୍ବା ବିଚାର ଦ୍ୱାରା ହେଉ, ତାହାକୁ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଅନ୍ତି ।

ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ଦାବିକୁ ସମର୍ଥନ କରି ଶ୍ରମିକମାନେ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିଥିଲେ ଯେ ନିକଟ ଅତୀତରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ତୁଳନାତ୍ମକ ଚିନ୍ତାର ପ୍ରବୃତ୍ତି ହେଉଛି ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବା I ସୂଚୀରେ ଚିହ୍ନିତ ହୋଇଥିବା Ex. U- 5 ରେ 50ଟି ପ୍ରସଙ୍ଗ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି, ଯେଉଁଥିରେ ଅବସର ନେବାର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ବୋଲି ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି I ଏଥିମଧ୍ୟରୁ ଅନେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହି ବୟସ 1950 ମସିହା ପୂର୍ବରୁ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ବେଳେ, ଅବଶିଷ୍ଟ ସମୟରେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ବର୍ଷଗୁଡ଼ିକରେ ଅର୍ଥାତ୍ 1952ରୁ 1961 ମସିହା ମଧ୍ୟରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିଲା I ଶ୍ରମିକମାନେ ଦାବି କରନ୍ତି ଯେ ଅବସର ବୟସ ତୁଳନାତ୍ମକ ଭାବେ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଏକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଧାରା ପ୍ରତୀୟମାନ ହୋଇଛି I ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର କେତେକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବେ ବିଶେଷ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଏପରି ଏକ ଧାରାର ଅସ୍ତିତ୍ୱ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଘୋଷଣା ରହିଥିଲା I *ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ୱାର୍କମେନ୍(1)* ମାମଲାରେ, ଯେଉଁଠାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅବସର ବୟସ 55 ରୁ 58 କୁ ବୃଦ୍ଧି କରିଥିଲା ଏବଂ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ନଥିରେ ଥିବା ଦସ୍ତାବିଜ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ "ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଦର୍ଶାଇବ ଯେ ବମ୍ବେରେ ଅବସର ବୟସ ପ୍ରାୟ 60 ରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି ଏବଂ 55 ରେ ନୁହେଁ I "*ଡନଲପ୍ ରବର କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍, ବନାମ ଶ୍ରମିକମାନେ(2)* ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ପୂର୍ବ ନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ଏହା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏକ ସର୍ବଭାରତୀୟ ସ୍ତରର ଏବଂ ଗୋଟିଏ ସ୍ଥାନରେ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସେବାର ନିୟମ ଓ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ଦ୍ୱାରା ଏକରୂପତା ଅସ୍ଥିର ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଶାଖାଗୁଡ଼ିକରେ ଗୁରୁତର ପ୍ରଭାବ ପକାଇପାରେ I ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଯଦିଓ ଏହା ଏକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଚାର ଥିଲା, ଏହାର ପ୍ରଭାବକୁ ଅନ୍ୟ ବିଷୟ ଏବଂ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡିବ, ଏବଂ ଏହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟର ବିଚାର ହେବ ଯେ ଅବସରର ବୟସ ଶିଳ୍ପ ତଥା ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାରରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇପାରିବ I ଏହା ପରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ସତ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିଥିଲେ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଥିଲେ ଯେ ନିକଟ ଅତୀତରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମସ୍ତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବାର ଧାରା ଚାଲିଆସୁଥିଲା I ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ, ଅବସର ବୟସକୁ 60 ବର୍ଷରେ ସ୍ଥିର କରିଥିବା ନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ବାଧା ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ I ଏହା ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସିଦ୍ଧାନ୍ତର ସଠିକତା ଏହା ଯେ ନିକଟ ଅତୀତରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ସମସ୍ତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବାର ଧାରା ରହିଥିଲା, ଯାହାକୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇ ନଥିଲା I

ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଉତ୍ତରଦାତା କମ୍ପାନୀ ତରଫରୁ ଏହା ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଏକ ପ୍ରୟାସ କରାଯାଇଥିବା ପରି ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅବସର ବୟସ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରିବାର ଧାରା ଚାଲୁଥିଲା ବୋଲି କହିବା ଠିକ୍ ନୁହେଁ I ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ସୂଚୀ Ex. Cl ଉପରେ ଭରସା କରାଯାଇଥିଲା I ଏହା ପ୍ରତୀୟମାନ ହୁଏ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା କମ୍ପାନୀ ବମ୍ବେ ଚାମ୍ବର ଅଫ୍ କମର୍ସକୁ ଏହାର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ଠାରୁ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାଳନ କରାଯାଇଥିବା ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରିବା ପାଇଁ ଚିଠି ଲେଖିଥିଲା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କେତେକଙ୍କଠାରୁ ପ୍ରାପ୍ତ ସୂଚନା ଏହି ଚାର୍ଟରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଶ୍ରମିକମାନେ ଏହାକୁ ପ୍ରମାଣ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ବିରୋଧ କରିଥିଲେ କାରଣ ମୂଳ ଚିଠିଗୁଡିକ ନଥିରେ ଅଣାଯାଇ ନଥିଲା I ତେବେ ଏହା ଗମ୍ଭୀର

(1) [1961] 2 S.C.R. 349
(2)[1960] 2 S.C.R. 5L

ଭାବରେ ବିବାଦୀୟ ନୁହେଁ ଯେ ଚାର୍ଟରେ ନାମିତ ବିଭିନ୍ନ ସଂସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୂଚନା ସଠିକ୍ ଭାବରେ ପୁନଃ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି। ତେଣୁ ଆମେ ଭାବୁଛୁ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆପତ୍ତିକୁ ସଠିକ୍ ଭାବରେ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା। ଏହି ଚାର୍ଟ 75ଟି ବିଷୟ ପାଇଁ ଅବସର ନେବାର ବୟସ ଦର୍ଶାଉଛି। ଅଧିକାଂଶ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅବସରର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ଏବଂ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ 58 ବର୍ଷ ବୋଲି ଦର୍ଶାଯାଇଛି। ତେଣୁ, ପ୍ରଥମ ଦେଖାରେ ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ଏହା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମାମଲା ବିରୁଦ୍ଧରେ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ସାକ୍ଷ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ପରି ମନେହୁଏ ଯେ ବମ୍ବେରେ ସାମ୍ପ୍ରତିକ ଧାରା ହେଉଛି ଅବସର ବୟସକୁ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରିବା। କିନ୍ତୁ ଏକ ନିକଟ ପରୀକ୍ଷଣରେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ଦସ୍ତାବିଜଗୁଡିକ ସାମ୍ପ୍ରତିକ ଧାରାର ସତ୍ୟତା ଖୋଜିବା ପାଇଁ କମ୍ ସହାୟକ ହେବ। କେତେ ଦିନ ପୂର୍ବରୁ ଏହି ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ଅବସର ବୟସକୁ 55 କିମ୍ବା 58 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିଲା ସେ ବିଷୟରେ କୌଣସି ସୂଚନା ନାହିଁ।ଏହି ଚାର୍ଟକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ବିବୃତ୍ତି ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଏହି ଦୁଇଟି ମାମଲାରେ, ଯଥା ଇଙ୍ଗର୍ଜୋଲ୍ ବ୍ୟାଣ୍ଡ ଏବଂ ନର୍ଦର୍ଣ୍ଣ ଆସ୍ୟୁରାନ୍ସ କୋ.ରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ଦାବିକୁ ନେଇ ଆଲୋଚନା ଚାଲିଛି। ସଂଲଗ୍ନକ U-6 ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଏହି 25ଟି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ କିରାଣୀୟ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନରେ ସଂଗଠିତ କରାଯାଇ ନଥିଲା। ତେଣୁ ଚିନ୍ତା କରିବା ପାଇଁ ଭଲ ଆଧାର ହେଉଛି, ଏହି ଚିନ୍ତାଧାରାଗୁଡ଼ିକ ଅବସର ବୟସକୁ 55 କିମ୍ବା 58 ରେ ରଖିବାର କାରଣ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଏବଂ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ କୌଣସି ସାମ୍ପ୍ରତିକ ଧାରାକୁ ଦର୍ଶାଏ ନାହିଁ। ଏହି ଦୁର୍ବଳତା ସତ୍ତ୍ୱେ ଏହି ଦସ୍ତାବିଜ, Ex C1, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥିବା ପରି ମନେହୁଏ। ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ କମ୍ପାନୀର ମାମଲାକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବାରେ ମୁଖ୍ୟ ଅସୁବିଧା, ଯଥା, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ, ତଥାପି, ତାହା ବଜାୟ ରହିଲା। ତେଣୁ, ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଧାରା ବିଷୟରେ ଏହାର ପୂର୍ବ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ଯରୁ କେତେକରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଲିପିବଦ୍ଧ ଉପସଂହାର ସଠିକ୍ ଥିଲା କି ନାହିଁ ତାହା ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିଥିଲା। ଏହି ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ କରିବା ପରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ପାଳନ କରିବା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ପରିଶ୍ରମ କରିଥିବା ପରି ମନେହୁଏ, ଏବଂ ଶେଷରେ ଏହା ନିଜକୁ ଏପରି ରଖିବା ପାଇଁ ରାଜି କରିଛି ଯେ ବାସ୍ତବରେ ଏପରି କୌଣସି ଧାରା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇନାହିଁ। ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଆମେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଉଚିତ ଯେ ସମସ୍ୟାର ଏହି ଦିଗକୁ ସମାଧାନ କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଅତ୍ୟନ୍ତ ପ୍ରଶଂସନୀୟ ନୁହେଁ, ଏବଂ ଏହାର ବର୍ତ୍ତମାନର ଉପସଂହାର ଏହା ଯେ ଯାହା ପୂର୍ବରୁ ଏକ ଅବସରରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ଆବେଦନରେ ନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇଥିଲା ତାହା ବାସ୍ତବରେ ଭୁଲ ଥିଲା, ଯାହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ଭିତ୍ତିହୀନ ଥିଲା।

ଯଦି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେହି ଘୋଷଣା କରିବାରେ ଭୁଲ୍ କରିଥାନ୍ତେ, ତେବେ ଆମେ ପ୍ରଥମେ ଏପରି ଭୁଲ ସ୍ୱୀକାର କରିଥାନ୍ତୁ ଏବଂ ତ୍ରୁଟିକୁ ସଂଶୋଧନ କରିଥାନ୍ତୁ। ଏହି ନଥିରେ ରଖାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିବା ପରେ, ଆମେ, ତଥାପି, ପୂର୍ବ ଅବସରରେ ଯାହା କୁହାଯାଇଥିଲା ତାହାର ସଠିକତା ବିଷୟରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହକୁ ଯଥାର୍ଥତା ଦେବା ପାଇଁ କିଛି ପାଇନାହୁଁ। ଅପରପକ୍ଷେ, ଅବସର ନେବାର ବୟସ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ହୋଇଥିବା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଏବଂ ରାଜିନାମା, ଯାହା ବିଷୟରେ ଏହି ନଥିରେ ଥିବା ଅନେକ ଦସ୍ତାବିଜ ଦ୍ୱାରା ସୂଚନା ଦିଆଯାଇଛି, ତାହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଦର୍ଶାଉଛି ଯେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ କିରାଣୀୟ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ନେବାର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ବୋଲି ସ୍ଥିର କରିବାର ଧାରା ଜାରି ରହିଛି। ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିବା ଏହି ଧାରାରୁ ବାଦ୍ ପଡିବା ବହୁତ କମ୍ , ଆମ ମତରେ, ଏହି ଧାରାର କୌଣସି ମନ୍ଥରତା ବିଷୟରେ ସୂଚାଇବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ

ଅପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଯାହା ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଛି ତାହା ହେଉଛି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଧାରା ବିଷୟରେ ପୂର୍ବ ଅବସରରେ ପ୍ରକାଶିତ ନ୍ୟାୟିକ ମତର ସଂଶୋଧନକୁ ଯଥାର୍ଥ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରୁଥିବା ଉଦାହରଣଗୁଡିକ ଦୃଢ ଏବଂ ଅସନ୍ଦିଗ୍ଧ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ସେଗୁଡିକ ଉଭୟ ପୂର୍ବରୁ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ପୂର୍ବ ତଥ୍ୟକୁ ନଥିଭୁକ୍ତ କରାଯିବା ପରେ କହିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

ଏହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ମନ୍ତବ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଯେଉଁଥିରେ ନିୟମାବଳୀ ସମିତିର ବିବୃତିରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ମତ ପ୍ରକାଶ ପାଇଥିଲା ।-

> "ନିକଟରେ ପ୍ରକାଶିତ ହୋଇଥିବା ଦ୍ୱିତୀୟ ବେତନ ଆୟୋଗ ସମେତ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ସମିତି ଏବଂ ଆୟୋଗଙ୍କ ମତାମତକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ପରେ, ଆମେ ଅନୁଭବ କରୁଛୁ ଯେ ସମସ୍ତ ଶିଳ୍ପରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ ।ସେହି ଅନୁଯାୟୀ, ଅବସର ବୟସ ପାଇଁ ମାନଦଣ୍ଡ 60 ରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି ।"

ଉଭୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଥିବା ଏକ ସମିତିର ଏହା ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ ମତକୁ, ଏହି ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରିଥିଲା ଯେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅତି କମରେ ଏକ ସାଧାରଣ ଚୁକ୍ତିନାମା ଅଛି ଯେ ଅବସର ବୟସ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣଗୁଡ଼ିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଏପରି ଭାବେ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିଦେଇଛନ୍ତି, ଯାହାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ଆମକୁ ମିଳୁନାହିଁ ।

ଏହି ନଥିରେ ମୌଖିକ ଏବଂ ଦସ୍ତାବିଜ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରକାଶିତ ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାର କରି, ଆମେ ଏହି ଉପସଂହାରରେ ପହଞ୍ଚିଛୁ ଯେ ଆବେଦନକାରୀ-ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ତଦନୁସାରେ, ଆମେ ଖର୍ଚ୍ଚ ସହିତ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଉଛୁ, ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ସଂଶୋଧନରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ 60 ରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବ ।

ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

<u>ଅସ୍ୱୀକରଣ</u>

"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:
ଶ୍ରୀ ଜଟାଧାରୀ ସେଠୀ
ଉପବିଭାଗ ଅଧିକାରୀ (ଅନୁବାଦ), ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।