ଓଡ଼ିଶାର ଗ୍ରିଡ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ବନାମ

ରସାନନ୍ଦ ଦାସ

ସେପ୍ଟେମ୍ବର 26, 2003

[ଶିବରାଜ ଭି. ପାଟିଲ୍ ଏବଂ ଡି.ଏମ୍. ଧର୍ମାଧିକାରୀ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ଵୟ]

ସେବା ଆଇନ :

ବେତନ ହାର - ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ - ବୋର୍ଡର ଧାର୍ଯ୍ୟ ନିୟମ 58 ବର୍ଷ ବୟସକୁ ଅବସର ବୟସ ଭାବେ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରେ - ବୋର୍ଡର କେତେକ କର୍ମଚାରୀ ସେମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ସେବା ସର୍ତ୍ତର ଆଧାରରେ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ହକଦାର - ବୋର୍ଡ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବୋର୍ଡର ଉନ୍ନତ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରେ - 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ବେତନ ହାରକୁ ନେଇ ବିବାଦ - ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରାଗଲା, ଉନ୍ନତ ଦରମା ଦେବା ପାଇଁ କୌଣସି ନିଷେଧ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହା ବିନା କୌଣସି ସଂରକ୍ଷଣରେ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ ଏହାକୁ ହଟାଇ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ - ବିଦ୍ୟୁତ୍ (ଯୋଗାଣ) ଅଧିନିୟମ, 1948 - ଧାରା 60 ।

ହୀରାକୁଦ ଡ୍ୟାମ ପ୍ରକଳ୍ପରେ ନିୟୋଜିତ ଶ୍ରମିକମାନେ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ପୂର୍ତ୍ତ ବିଭାଗ (ସିପିଡବ୍ଲ୍ୟୁଡି) ର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ବେତନ ହାର ପାଉଥିଲେ । ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏହି ବୁଝାମଣା ସହିତ ଡବ୍ଲୁ.ଇ.ଏଫ୍. 1.4.1960 ପ୍ରକଳ୍ପକୁ ହାତକୁ ନେଇଥିଲେ ଯେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ତା 31.3.1960 ରିଖରେ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ସମାନ ବେତନ ହାର ଏବଂ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ଏବଂ ଉକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ବିଭିନ୍ନ ବିଭାଗ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବେ । ତା 1.4.1960 ରିଖ ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ବେତନ ହାର ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ତା 'ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବେତନ ହାରର ଅସମାନତା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବିବାଦରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନେ ଯେପରିକି ସେମାନେ ସିପିଡବ୍ଲ୍ୟୁଡିର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀ ଭଳି ପୂର୍ବ ପରି ସମାନ ବେତନ ହାର ଏବଂ ସେବାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ।

ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ ଗଠନ ସମୟରେ ବିଦ୍ୟୁତ ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ଉକ୍ତ ବୋର୍ଡ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଥିଲେ । ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ବୋର୍ଡ 58 ବର୍ଷରେ ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ

କରିଛି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତିର ବୟସ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ସମୟରେ କହିଥିଲେ ଯେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ହୀରାକୁଦ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନେ ବିଦ୍ୟୁତ୍ (ଯୋଗାଣ) ଅଧିନିୟମ, 1948 ର ଧାରା 60 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ବୈଧାନିକ ସୁରକ୍ଷା କାରଣରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାର ଅଧିକାର ରହିଛି । ସି.ପି.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ଡି. ର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ଦରମା ତୁଳନାରେ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବେତନ ହାର ଅଧିକ ଥିଲା ଏବଂ ସି.ପି.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ଡି. ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର ଶ୍ରମଜୀବୀ ପୂର୍ବତନ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୋର୍ଡର ବେତନ ହାର ପାଇବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତେବେ, ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବେତନ ହାରକୁ ନେଇ ବିବାଦ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିଲା, ଯେଉଁମାନେ 58 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବା ଜାରି ରଖିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ ଏଭଳି କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅଧିକ ବେତନ ହାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର । ତେଣୁ, ଆବେଦନକାରୀ-ବୋର୍ଡ ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ।

ଆବେଦନକାରୀ-ବୋର୍ଡ ଯୁକ୍ତି ବାଢିଥିଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକମାନେ ଦ୍ୱିଗୁଣିତ ଲାଭ ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଏବଂ 58 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିପାରିବେ, କିନ୍ତୁ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପରେ ନିଯୁକ୍ତ, ବୋର୍ଡର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ 58 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଉପଲବ୍ଧ ଉଚ୍ଚ ବେତନ ହାର ଉପରେ ଜିଦ୍ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ପେନସନ ଏବଂ ଅବସରକାଳୀନ ଲାଭ କେବଳ ସେହି ଆଧାରରେ ଗଣନା କରାଯାଇପାରିବ ।

ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକମାନେ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ସେମାନଙ୍କର ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସୁରକ୍ଷିତ ଥିଲା ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ ନିଜେ ସେମାନଙ୍କୁ ଉଚ୍ଚ ବେତନ ହାର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ଏବଂ ତେଣୁ ଆବେଦନକାରୀ 58 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷ ସମୟ ଅବଧି ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ବେତନ ହାରକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବାକୁ ଅନ୍ୟଥା ଯୁକ୍ତି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ।

ଏହି ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରି, ନ୍ୟାୟଳୟ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ କଲେ : 1. ତା 22.7.1969 ରିଖର କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ସେଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ବିଭିନ୍ନ କାରଣ ପାଇଁ ହୀରାକୁଦ ପ୍ରକଳ୍ପରୁ ଆସିଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ଉନ୍ନତ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ଏହି ବେତନ ହାର ବିନା କୌଣସି ସଂରକ୍ଷଣ କିମ୍ବା କୌଣସି ସର୍ତ୍ତରେ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହା ମଧ୍ୟ ଭଲ ଭାବରେ ଜଣାଥିଲା ଯେ ଏହି କର୍ମଚାରୀମାନେ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ନୁହେଁ ବରଂ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ ହକଦାର ।

2. ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ସୁରକ୍ଷା ଥିଲା କିନ୍ତୁ ସେମାନଙ୍କୁ ଉନ୍ନତ କରିବା କିମ୍ବା ଅଧିକତର ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉପରେ କୌଣସି ନିଷେଧ ନଥିଲା । ଆବେଦନକାରୀମାନେ, ଯେଉଁମାନେ

1969 ମସିହା ପ୍ରାରମ୍ଭରେ ଉନ୍ନତ ବେତନ ହାର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ଯେତେବେଳେ 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ପେନସନ/ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପ୍ରସଙ୍ଗ ଆସେ, ବେତନ ହାରକୁ ହ୍ରାସ କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖନ୍ତି, 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ସେମାନଙ୍କ ବେତନ ହାର ହ୍ରାସ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । କୌଣସି ଦ୍ୱୈତ ଫାଇଦା ନେବାର ପ୍ରଶ୍ନ ହିଁ ଉଠୁନାହିଁ, ନିର୍ବିବାଦିତ ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଯେମିତି ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି । କୌଣସି ସଂରକ୍ଷଣ ବିନା ଉନ୍ନତ ବେତନ ହାର ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏପରିକି ଏହି ବେତନ ହାର ଦେବା ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇ ନଥିଲା ଯେ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ ମଧ୍ୟ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମିତ ବେତନ ହାର ଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ପରିଚାଳିତ ହେବା ଉଚିତ୍ । ଦୁଇ ପ୍ରକାରର ବେତନ ହାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ, ଗୋଟିଏ ଅବସର ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବା ଜାରି ରଖିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ମଧ୍ୟର ଅବଧି ପାଇଁ । ଏହା ମନେ ରଖିବା ଉଚିତ ଯେ ପେନସନ ଏକ ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ ବରଂ ଏହା ଦୀର୍ଘ ସେବା ପାଇଁ କଷ୍ଟ ଉପାର୍ଜିତ ଲାଭ, ଯାହାକୁ ଛଡ଼ାଇ ନିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 5525/2000 ।

ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 5615/1997 ରେ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ତା 19.3.99 ରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ସହିତ

ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 5527-28, 5530-31, 5529 ଏବଂ 5526/2000, ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 348-49/74 ରେ ଆଇ.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 15-16 ଏବଂ 19-20 , 2001 ର ଏସ୍.ଏଲ୍.ପି. (ସି) ସଂଖ୍ୟା 14650, 14653, 14755 ଏବଂ 14756 ।

ଉପସ୍ଥିତ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଜି.ଏଲ୍. ସାଙ୍ଘି, ରାଜ କୁମାର ମେହେଟ୍ଟା, ସୁଶ୍ରୀ ଏମ୍. ସାରଦା, ସୁଶ୍ରୀ ହୋମା ଛେତ୍ରୀ, ସୁଶ୍ରୀ ମୀନାକ୍ଷୀ ଆରୋରା, ହୁଜେଫା ଅହମ୍ମଦି, ବିନୋ ଭଗତ, ରାଧା ଶ୍ୟାମ ଜେନା, ଏମ୍.ଏମ୍. କାଶ୍ୟପ (ଏନ୍.ପି.) ଜେ.ପି. ମିଶ୍ର ।

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଶିବରାଜ ଭି. ପାଟିଲ୍ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 5525/2000,5527-5528/2000,5530-5531/2000, 5529/2000 ଏବଂ 5526/2000 ।

ଉଚ୍ଚ ବେତନ ଏବଂ ପେନସନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଆବେଦନକୁ ଗ୍ରହଣ କରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ହୋଇଥିବା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ ଗ୍ରୀଡ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଅଫ୍ ଓଡ଼ିଶା ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଏହି ଆବେଦନଗୁଡିକରେ ଆବେଦନ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକର ସମାଧାନ ପାଇଁ ଦରକାରୀ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ତଥ୍ୟ, ଯାହା ସଂକ୍ଷେପରେ କୁହାଯାଇଛି, ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା :

ହିରାକୁଦ ବନ୍ଧ ପ୍ରକଳ୍ପକୁ ପ୍ରଥମେ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଜଳପଥ, ଜଳସେଚନ ଏବଂ ନୌଚାଳନା ଆୟୋଗଙ୍କୁ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଏଥିରେ ନିୟୋଜିତ ଶ୍ରମିକମାନେ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ପୂର୍ତ୍ତ ବିଭାଗ (ସିପିଡବ୍ଲୁଡି) ର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ବେତନ ହାର ପାଉଥିଲେ । ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଉକ୍ତ ପ୍ରକଳ୍ପ ଡବ୍ଲୁ.ଇ.ଏଫ୍. 1.4.1960 କୁ ଏହି ବୁଝାମଣା ସହିତ ହାତକୁ ନେଇଥିଲେ ଯେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସମାନ ବେତନ ହାରରେ ଏବଂ ତା 31.3.1960 ରିଖରେ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଉଚିତ, ଯାହା 1961 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 8 ତାରିଖର ଓଡ଼ିଶା ସରକାରଙ୍କ ଆଦେଶରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି । ତା 1.4.1960 ରିଖ ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ବେତନ ହାର ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ତା'ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବେତନ ହାରରେ ଅସମାନତା ଏଡ଼ାଇବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ, ରାଜ୍ୟ ସରକାର ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ବେତନ ହାରରେ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ଏହା ବିବାଦକୁ ଜନ୍ମ ଦେଇଥିଲା । ପରିଶେଷରେ, ମାମଲାଟି ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348-349/1974 ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ଆସିଥିଲା । "ତେଣୁ, ଆମେ ଏହି ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଉଛୁ ଏବଂ ଘୋଷଣା କରୁଛୁ ଯେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ହୀରାକୁଦ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ପୂର୍ବ ପରି ସମାନ ବେତନ ଏବଂ ସେବାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଯେପରିକି ସେମାନେ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ପୂର୍ତ୍ତ ବିଭାଗର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ" ଏହିପରି ଘୋଷଣା କରି, ଉକ୍ତ ଆବେଦନଗୁଡିକ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ତା 13.8.1985 ରିଖରେ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ପରେ, 20 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1989 ରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ "ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348-349/1974" ରେ ଅଗଷ୍ଟ 13, 1995 ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଆଦେଶରେ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ 1200 ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଚିହ୍ନଟ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଏଥିରେ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ ହୀରାକୁଦ ଡ୍ୟାମ ପ୍ରକଳ୍ପ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତା 1.4.1960 ରିଖରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ପରେ, ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ବିଭିନ୍ନ କର୍ମଚାରୀ ବିଭିନ୍ନ ବିଭାଗ ଯଥା ଜନସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ବିଭାଗ, ଜଳସେଚନ ବିଭାଗ ଏବଂ ବିଦ୍ୟୁତ୍ ବିଭାଗ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି

ରଖିଥିଲେ । ଏହା ମଧ୍ୟ ବିବାଦରେ ନାହିଁ ଯେ ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ ଗଠନ ସମୟରେ ବିଦ୍ୟୁତ ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ଉକ୍ତ ବୋର୍ଡ ଅଧୀନରେ ସେବା ଜାରି ରଖିଥିଲେ ।ବୋର୍ଡର ଏପରି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ପୂରଣ କରିବା ପରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ କୁହାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ବୋର୍ଡର ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଥିଲା, ଯେଉଁମାନେ ସରକାର କିମ୍ବା ବୋର୍ଡ ଦ୍ୱାରା ତା 1.4.1960 ରିଖ ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ସେ ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 4507/1992 ଥିବା ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରି, ତାଙ୍କୁ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ ବୋର୍ଡର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଇଥିଲେ । ଏହା କହି ଉକ୍ତ ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦିଓ ବୋର୍ଡର ନିୟମାବଳୀ 58 ବର୍ଷର ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଛି, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ ପଡିବ, ବୋର୍ଡର ଏହି ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ସତ୍ତ୍ୱେ ବିଦ୍ୟୁତ୍ (ଯୋଗାଣ) ଅଧିନିୟମ, 1948 ର ଧାରା 60 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ବୈଧାନିକ ସୁରକ୍ଷା ହେତୁ ସେ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ହକଦାର ଏବଂ ସେ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେଇପାରିବେ ନାହିଁ ।

ଏହା ସ୍ୱୀକାର୍ଯ୍ୟ ଯେ, ସି.ପି.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ଡି. ର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ଦରମା ତୁଳନାରେ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦରମା ଅଧିକ ଥିଲା । ଏହା ମଧ୍ୟ ବିବାଦୀୟ ନଥିଲା ଯେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ସି.ପି.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ଡି. ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର ପୂର୍ବ କର୍ମଚାରୀ ଥିବା ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୋର୍ଡର ବେତନ ପାଇବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ; କିନ୍ତୁ ଉପରୋକ୍ତ ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ପରେ 58 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବା ଜାରି ରଖିଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ବେତନ ହାର ବିଷୟରେ ବିବାଦ ଥିଲା । ଏଥିରେ ମଧ୍ୟ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଚିହ୍ନଟ ହୋଇଥିବା 1200 କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକମାନେ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348-349/1974 ରେ ତା 13.8.1985 ରିଖର ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିଷ୍ପତ୍ତିର ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମକଦ୍ଦମାର ଇତିହାସକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ନିର୍ବିବାଦିତ ତଥ୍ୟକୁ ଟିପ୍ପଣୀରେ ରଖି, ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348-349/1974 ରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ତା 13.8.1985 ରିଖର ଆଦେଶ ଏବଂ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱୀ ଯୁକ୍ତିକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ପରେ, ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଆଗତ ଯୁକ୍ତିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁରୋଧ ଅନୁଯାୟୀ ମାମଲା ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ।

ଏହି ଆବେଦନରେ ଆବେଦନକାରୀ-ବୋର୍ଡ ପକ୍ଷରୁ ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଯୁକ୍ତି ବାଢିଥିଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକମାନେ ଦ୍ୱେତ ସୁବିଧା ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ; ଗୋଟିଏ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348-349/1974 ରେ ତା 13.8.1985 ରିଖରେ କରାଯାଇଥିବା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ଆଧାରିତ ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି ତା 1.4.1960 ରିଖ ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ବୋର୍ଡର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ

ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ଉଚ୍ଚ ବେତନ ହାର ଆଧାରରେ ; ଯେଉଁଠାରେ ଉପଲବ୍ଧ ସେଠାରେ ସେମାନେ କେବଳ ସୁବିଧା ଚୟନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ; ଯଦି ସେମାନେ ବୋର୍ଡର ଉଚ୍ଚ ବେତନ ହାର ଚାହାଁନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ବୋଲି ଜିଦ୍ କରିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ଅନ୍ୟଥା ସେମାନେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଉଚିତ୍ ଏବଂ ସିପିଡବ୍ଲ୍ୟୁଡି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ବେତନ ହାର ଠାରୁ ଅଧିକ ବେତନ ଦାବି କରିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ସେ ଆହୁରି ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ବୋର୍ଡର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ, ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକମାନେ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବା ଉଚିତ୍ ।ଯଦିଓ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348-349/1974 ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ତା 13.8.1985 ରିଖର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କୁ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରଖିବାକୁ ହେବ ଏବଂ ପୂର୍ବ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଯାହା ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକମାନେ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ଅବସର ନେବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ, ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଯେ ସେମାନେ 58 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିପାରିବେ, କିନ୍ତୁ ସେମାନେ 58 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ବୋର୍ଡ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସମାନ ବେତନ ହାର ପାଇଁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି ; ଏହି 2 ବର୍ଷର ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ସେମାନେ କେବଳ ସି.ପି.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ଡି. କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ବେତନ ହାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ପେନସନ ଏବଂ ଅବସରକାଳୀନ ଲାଭ କେବଳ ସେହି ଆଧାରରେ ଗଣନା କରାଯାଇପାରିବ ।

ବିପରୀତରେ 'ଉତ୍ତରଦାତା-ଶ୍ରମିକ' ଙ୍କ ବିଦ୍ୱାନ ଅଧିବକ୍ତା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶକୁ ସମର୍ଥନ କରି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ । ବିଦ୍ୱାନ ଅଧିବକ୍ତା ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ତା 1.4.1960 ରିଖରେ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ସେମାନଙ୍କର ଅବସର ବୟସ ସମେତ ସେମାନଙ୍କର ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ସୁରକ୍ଷା ବିଷୟରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସଚେତନ ଥିଲେ ; ସେମାନେ 1969 ରେ ନିଜସ୍ୱ ଭାବରେ ଉଚ୍ଚ ବେତନ ଦେଇଥିଲେ ; ସେହି ଆଧାରରେ ଉଚ୍ଚ ବେତନ ହାର କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କର ପେନସନ ସ୍ଥିରୀକୃତ କରିବା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅବସର କାଳୀନ ଲାଭକୁ ମନା କରିବା ନିମନ୍ତେ, ଅନ୍ୟଥା ଯୁକ୍ତି କରିବା ପାଇଁ ବର୍ତ୍ତମାନ ଏହା ଆଉ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ନାହିଁ ।

ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲଙ୍କ ଉପସ୍ଥାପନକୁ ଆମେ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିଛୁ ।

ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା 1974 ର ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348 ଏବଂ 349 ରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ତା 13.8.1995 ରିଖର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଘୋଷଣା କରିଥିଲେ ଯେ "ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ହୀରାକୁଦ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ପୂର୍ବ ପରି ସମାନ ବେତନ ହାର ଏବଂ ସେବାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଯେପରିକି ସେମାନେ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ପୂର୍ତ୍ତ ବିଭାଗର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀ । ଏହା ବିବାଦୀୟ ନୁହେଁ ଯେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ହୀରାକୁଦ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଥିଲା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଘୋଷଣାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ନିଃସନ୍ଦେହରେ, ଏହିପରି ଶ୍ରମିକମାନେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ପ୍ରାପ୍ତ କରିବା ପରେ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ ହକଦାର

ଥିଲେ । ଯେତେବେଳେ ବୋର୍ଡର ଏପରି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ କୁହାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ଅବସର ବୟସ ଥିଲା, ସେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 4507/1992 ଥିବା ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଏହିପରି ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇ, ତା 16.12.1992 ରିଖରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥିଲେ :

> "4. ଉଭୟ ପକ୍ଷର ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲଙ୍କୁ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ଶୁଣିବା ପରେ, ଆମେ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲୁ ଯେ ଏହି ବିବାଦର କୌଣସି ଅବକାଶ ନାହିଁ ଯେ ଆବେଦନକାରୀ 1200 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଜଣେ, ଯିଏକି ମୂଳତଃ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରରେ ଜଣେ କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିୟୋଜିତ ଥିଲେ ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହିରାକୁଦ୍ ଡ୍ୟାମ୍ ପ୍ରକଳ୍ପକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ, ଯାହାଙ୍କ ସେବାଗୁଡିକ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତର କରାଯାଇଥିଲା ।
>
> ଏହା ମଧ୍ୟ ସତ୍ୟ ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସେବା ବିଦ୍ୟୁତ ବୋର୍ଡ ଅଧୀନରେ ରଖାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଠାରେ ସେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଥିଲେ । ବିଦ୍ୟୁତ୍ (ଯୋଗାଣ) ଅଧିନିୟମ, 1948 ଅନୁଯାୟୀ ବିଦ୍ୟୁତ୍ ବୋର୍ଡ ଗଠିତ ହେବା ପରେ ଏହାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ନିଜସ୍ୱ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛି, ଯାହା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ଶ୍ରୀ ପ୍ୟାଟ୍ ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶକୁ ଯଥାର୍ଥ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି । କିନ୍ତୁ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଜିନିଷ ମଧ୍ୟରେ ଉପରୋକ୍ତ ଧାରା 60 ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ ଯେ -
>
> > 'ବୋର୍ଡର ପ୍ରଥମ ଗଠନ ପୂର୍ବରୁ ଏହି ଅଧିନିୟମର କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ତାଙ୍କ ସହିତ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ପାଇଁ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ସମସ୍ତ ଋଣ ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱ, ସମସ୍ତ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ସମସ୍ତ ବିଷୟବସ୍ତୁର କାର୍ଯ୍ୟ, ବୋର୍ଡ ଦ୍ୱାରା, ତାଙ୍କ ସହିତ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ପାଇଁ କରାଯାଇଥିବା ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।
>
> ତେଣୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ସୁରକ୍ଷା ଦେବାକୁ ହେବ ଏବଂ ବୋର୍ଡର ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ତାଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।
>
> 5. ତେଣୁ, ଆମେ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ଉପନୀତ ହେଉଛୁ ଯେ ଆବେଦନକାରୀ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାର ଅଧିକାରୀ ଅଟନ୍ତି ଏବଂ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ତାହା ଶେଷ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯଦିଓ ବୋର୍ଡର ନିୟମାବଳୀ 58 ବର୍ଷ ବୟସକୁ ଅବସର ବୟସ ଭାବରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କରେ, ଏହା ଅଧିନିୟମର ଧାରା 60 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ବୈଧାନିକ ସୁରକ୍ଷା କାରଣରୁ ଏବଂ ବୋର୍ଡର ନିୟମାବଳୀ ଏହି ପରିସରରେ ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ସମାନ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ ବୋଲି ଧରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

ଆମକୁ ସୂଚନା ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ଏହି ଆଦେଶ ବିରୋଧରେ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନ ମଧ୍ୟ ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ ତା 1.4.1960 ରିଖ ପୂର୍ବରୁ ହୀରାକୁଦ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟଭାରିତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ ଏବଂ ଶେଷରେ ଯେତେବେଳେ ସେମାନେ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀ ହୋଇଥିଲେ, ସେମାନେ 60 ବର୍ଷ ପୂରଣ କରିବା ପରେ ହିଁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ । ତା 22.7.1969 ରିଖର କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା ଏ.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ଏଲ. ଡବ୍ଲୁ-11.65/69/8398 ଦ୍ୱାରା ଆବେଦନକାରୀମାନେ ସେଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ବିଭିନ୍ନ କାରଣରୁ ହୀରାକୁଦ ପ୍ରକଳ୍ପରୁ ଆସିଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଭଲ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା । ଏହି ବେତନ ହାର ବିନା କୌଣସି ସଂରକ୍ଷଣ କିମ୍ବା କୌଣସି ସର୍ତ୍ତରେ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହା ମଧ୍ୟ ଭଲ ଭାବରେ ଜଣାଥିଲା ଯେ ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀମାନେ 58 ବର୍ଷ ବୟସରେ ନୁହେଁ ବରଂ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ । ଉପରୋକ୍ତ ଆବେଦନରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଆଦେଶ ବ୍ୟତୀତ, ବିଦ୍ୟୁତ୍ (ଯୋଗାଣ) ଅଧିନିୟମ, 1948ର ଧାରା 60 ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶରେ ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 4507/1992 ରେ ପାରିତ ଆଦେଶରେ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ, ଯେ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ସୁରକ୍ଷା ଦିଆଯିବ ଏବଂ ବୋର୍ଡର ନିୟାମକ ଆଧାରରେ ସେମାନଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଅସୁବିଧା ପହଞ୍ଚାଇବା କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ କ୍ଷତି ପହଞ୍ଚାଇବା ଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ କୁହାଯାଇଛି, ଉକ୍ତ ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନକୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା ।ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ମତ ରଖିବାରେ ଠିକ୍ ଥିଲେ ଯେ ଯଦିଓ ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ସେମାନଙ୍କ ବେତନ ସ୍ତରରେ ହ୍ରାସ କରି କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସେବା ସୁବିଧାକୁ ଛଡାଇ ନେଇ ସେମାନଙ୍କୁ ଅସୁବିଧାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ତଥାପି ଏହାକୁ ସମାନ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ଉଚ୍ଚ ସ୍ତରର ବେତନର ଲାଭରୁ ବଞ୍ଚିତ ବୋଲି ବୁଝା ଯିବ ନାହିଁ । ଉକ୍ତ ଆଦେଶରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ସେମାନଙ୍କ କ୍ଷତି ପାଇଁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ଉପରେ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ରହିଛି ଏବଂ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅଧିକତର ସମ୍ଭାବ୍ୟତା ପ୍ରସ୍ତାବ କରିବା ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ନାହିଁ ।

ଆମେ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିପାରିବା ଯେ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ସୁରକ୍ଷା ଥିଲା, କିନ୍ତୁ ସେମାନଙ୍କୁ ଉନ୍ନତ କରିବା କିମ୍ବା ଅଧିକତର ବେତନ ହାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉପରେ କୌଣସି ନିଷେଧ ନଥିଲା । ଆବେଦନକାରୀମାନେ 1969 ମସିହା ପ୍ରାରମ୍ଭରେ ଉନ୍ନତ ବେତନ ହାର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ, 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ପେନସନ/ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ବେତନ ହାରକୁ ହ୍ରାସ କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ତର୍କ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀମାନେ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ହକଦାର, କିନ୍ତୁ 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ବୋର୍ଡର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ବେତନ ହାର ଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ପରିଚାଳିତ ଏବଂ ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ।

ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀମାନେ 60 ବର୍ଷ ଅବସର ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖନ୍ତି, 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ସେମାନଙ୍କ ବେତନ ହାର ହ୍ରାସ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ନିର୍ବିବାଦିତ ତଥ୍ୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଯୁକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଦ୍ୱୈତ ଫାଇଦା ନେବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ । ବିନା କୌଣସି ସଂରକ୍ଷଣରେ ଉନ୍ନତ ବେତନ ହାର ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏପରିକି ଏହି ବେତନ ହାର ଦେବା ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇ ନଥିଲା ଯେ 58 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ ସେମାନେ ବୋର୍ଡର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମିତ ବେତନ ହାର ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବା ଉଚିତ୍ । ଦୁଇ ପ୍ରକାରର ବେତନ ହାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ, ଗୋଟିଏ ଅବସର ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବା ଜାରି ରଖିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି 58 ରୁ 60 ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଅବଧି ପାଇଁ । ଏହା ମନେ ରଖିବା ଉଚିତ ଯେ ପେନସନ ଏକ ବଦାନ୍ୟତା ନୁହେଁ, ବରଂ ଏହା ଦୀର୍ଘକାଳୀନ ସେବା ପାଇଁ କଷ୍ଟ ଉପାର୍ଜିତ ସୁବିଧା, ଯାହାକୁ ଛଡ଼ାଇନିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ମିଳିଥିବା ତଥ୍ୟ ଏବଂ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଲିପିବଦ୍ଧ କରାଯାଇଥିବା କାରଣକୁ ଦେଖିଲେ ଆମେ ସେଗୁଡ଼ିକରେ ତ୍ରୁଟି ପାଇପାରିବୁ ନାହିଁ । ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନାହିଁ । ଫଳସ୍ୱରୂପ ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ନଦେଇ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 348-349/1974 ରେ ଆଇ.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 15-16 ଏବଂ 19-20

ଏହି ଆଇ.ଏ.ଗୁଡିକରେ ଆବେଦନ କାରୀମାନେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖଠାରୁ ବାର୍ଷିକ 10 ପ୍ରତିଶତ ହାରରେ ସୁଧ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅଧିକୃତ କ୍ୱାର୍ଟର୍ସ ଗୁଡ଼ିକର ଭଡ଼ା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ତ୍ରୁଟି ଗୁଡ଼ିକୁ ବଜାର ଦର/ଦଣ୍ଡନୀୟ ଭଡ଼ା ଆଧାରରେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ଅତିକ୍ରମ କରିବା ପରେ, ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ, ସୁଧ ସହିତ ପଇଠ କରିବା ଲାଗି ଚିହ୍ନଟ ପାଇଁ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 348 ଏବଂ 349/1974 ରେ ତା 13.8.1985 ରିଖର ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିବାର ସମୟସୀମା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ଲାଗି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାକୁ ଅନୁରୋଧ କରିଛନ୍ତି । ଏହା କହିବା ଅନାବଶ୍ୟକ ଯେ ସେହି କର୍ମଚାରୀମାନେ, ଯେଉଁମାନେ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ରହିଛନ୍ତି ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପରେ କ୍ୱାର୍ଟର୍ସ ଖାଲି କରିନାହାଁନ୍ତି, ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କ ବୃତ୍ତି ଅବଧି ପାଇଁ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ବକେୟା ଭଡ଼ା/ଦଣ୍ଡ ଭଡା ଦେବେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦଖଲ କରାଯାଇଥିବା କ୍ୱାର୍ଟର୍ସ ଖାଲି କରିବାକୁ ପଡିବ । ସେମାନେ 60 ବର୍ଷ ବୟସରେ ଅବସର ନେବା ପରେ ମଧ୍ୟ କ୍ୱାର୍ଟର୍ସରେ ରହିପାରିବେ ନାହିଁ । ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଚିହ୍ନଟ କରିବା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ବକେୟା ଦେୟ ଉପରେ ସୁଧ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ବିଳମ୍ବିତ ଦାବି ବିଷୟରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ପୂର୍ବ ଆଦେଶ ଏବଂ ଉପରୋକ୍ତ ଆବେଦନରେ ପାରିତ ଆଦେଶକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାକୁ ପଡିବ । ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ଆଇ.ଏ. ଗୁଡ଼ିକର ସମାଧାନ କରାଯାଇଛି ।

ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନ (C) ସଂଖ୍ୟା. 14650/2001, 14653/2001, 14755/2001 ଏବଂ 14756/2001 ।

ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକରେ ଆମେ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ପାଉନାହୁଁ । ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶଗୁଡ଼ିକର ସରଳ ପାଠରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଦାବିକୁ ବିରୋଧ କରିନଥିଲେ । ଏକ ପ୍ରକାରରେ ସେମାନେ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ । ଏହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ଏହି ଆବେଦନ ଗୁଡିକର ସମାଧାନ ପାଇଁ ଆଉ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ସେଗୁଡିକୁ ଖାରଜ କରାଯାଇଛି ।

ଏ.କେ.ଟି. ଆବେଦନ ଖାରଜ ହେଲା ।

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 ।"

ଭାଷାନ୍ତର :

ରଶ୍ମିତା ମୁର୍ମୁ , ଅନୁବାଦିକା,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ , କଟକ ।