ଏ.ପି.ଏସ୍.ଆର୍.ଟି.ସି ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ବନାମ

ଏସ୍. ନାରସାଗୌଡ୍

ଜାନୁଆରୀ 15, 2003

[ଆର୍. ସି. ଲାହୋଟୀ ଏବଂ ବ୍ରିଜେଶ୍ କୁମାର ନ୍ୟାୟାଧୀଶଦ୍ୱୟ]

ସେବା ଆଇନ:

ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମ କର୍ମଚାରୀ (ବେତନ ଏବଂ ଭତ୍ତା) ବିନିୟମ, 1964:

ବିନିୟମ 13 (2) ଏବଂ (8) - ବେତନ ବୃଦ୍ଧି - କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତିର ଏହା ଉପରେ ପ୍ରଭାବ - କର୍ମଚାରୀ - କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି - ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର - ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ - ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସେବାର ନିରନ୍ତରତା ସହିତ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି କିନ୍ତୁ ପିଛିଲା ବେତନ ବିନା - ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରି ସାମୟିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ଦାବି କରାଯାଇଛି, ଯାହା ସେ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଚାକିରିରେ ଥିଲେ ଅର୍ଜନ କରିଥାନ୍ତେ - ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମଞ୍ଜୁର - ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହେଲା ଯେ, କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେବା ପରେ, ଶ୍ରମିକ ସେହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅଭାବରେ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଧାରଣାଗତ ଭାବେ ଅର୍ଜିତ ବେତନ ବୃଦ୍ଧିର ଲାଭ ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ - ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟକୁ ବାତିଲ କରାଗଲା - ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947— ଧାରା 2A (2) — କର୍ମଚାରୀ— ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଦାବି ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲୀୟ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 6362/2000 ।

ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ 1855/99ରେ ଗତ 9.12.1999 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ଏହି ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକାରୀ ପାଇଁ ଆର୍. ସାନ୍ତାନା କ୍ରିଷ୍ଣନ ଏବଂ ଗୁଣ୍ଟୁର ପ୍ରଭାକର ।

ଏ.ପି.ଏସ୍.ଆର୍.ଟି.ସି ବନାମ ଏସ୍. ନାରସାଗୌଡ୍

ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ଉତ୍ତରଦାତା ଜଣେ କଣ୍ଡକ୍ଟର ଥିଲେ, ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀ ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମର ଅଧୀନରେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଥିଲେ । ସେ ପ୍ରଥମ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ 5.6.1982 ରୁ 8.8.1982 ମଧ୍ୟରେ ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ପୁଣି 13.10.1992 ରୁ 1.11.1992 ମଧ୍ୟରେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିଲେ । ଅନୁପସ୍ଥିତି ଅବଧି କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଦର୍ଶାଇ ତାଙ୍କୁ ଏକ ଆରୋପପତ୍ର ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତା ନିଜ ସଫେଇରେ କହିଥିଲେ ଯେ, ସେ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିଲେ - ପ୍ରଥମ ଅବଧି ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ କାମଳ ରୋଗ ଯୋଗୁଁ ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଛାତିରେ ଯନ୍ତ୍ରଣା ଓ ଜ୍ୱର ଯୋଗୁଁ । ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଦୁଇଟି ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟ ସହ ଜଡ଼ିତ ଦୁଇଟିଯାକ ଆରୋପ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଅନୁପସ୍ଥିତିର ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଭିତ୍ତିହୀନ ବୋଲି ଜଣାପଡ଼ିଥିଲା । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର ଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ କରାଯାଇଥିଲା ।

ଉତ୍ତରଦାତା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ, 1947ର ଧାରା 2 (A) (2) ଅଧୀନରେ ଏକ ବିବାଦ ଉତ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ, ଯାହା କି ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ ସଂଶୋଧନ ଆଇନ ସଂଖ୍ୟା 32/1947 ଦ୍ୱାରା ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟରେ ଲାଗୁ ହେବା ପାଇଁ ସଂଶୋଧିତ ହୋଇଥିଲା । ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଗତ 24.12.1997 ତାରିଖର ନିଜ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ସ୍ଥିର କରିଥିଲେ ଯେ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କିମ୍ବା ସେଥିରୁ ମିଳିଥିବା ନିଷ୍କର୍ଷରେ କୌଣସି ତ୍ରୁଟି ନଥିଲା । ତେବେ, ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲେ ଯେ, ଯଦିଓ ଉତ୍ତରଦାତା ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଲଗାଯାଇଥିବା ଆରୋପଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ସେ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଚାକିରିରୁ ବଞ୍ଚିତ ଥିଲେ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ କଷ୍ଟ ଭୋଗିଛନ୍ତି, ତେଣୁ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଓ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି "ସେବାର ନିରନ୍ତରତା ସହିତ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି" ପାଇଁ ଆଦେଶ ଦେବା ସହ ପିଛିଲା ବେତନ ନଦେବା ହିଁ ଉପଯୁକ୍ତ ଦଣ୍ଡ ହେବ । ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଭାଗରେ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପୁନର୍ବାର ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଥିଲେ ଯେ, "ଆବେଦନକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାର ନିରନ୍ତରତା ସହିତ ଚାକିରିରେ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଉଛି, କିନ୍ତୁ କୌଣସି ପିଛିଲା ବେତନ ବିନା" ଏକ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ପାରିତ କରାଯାଉଛି ।

ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇ, ଉତ୍ତରଦାତା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ, ଯାହାର ଶୁଣାଣି କରି ଜଣେ ମାନ୍ୟବର ଏକକ

ବିଚାରପତି ଗତ 16.9.1999 ତାରିଖର ରାୟ ଦ୍ୱାରା ଏହାର ଫଇସଲା କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ଅଭିଯୋଗ ଉତ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଯଦିଓ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ତାଙ୍କର ପ୍ରାପ୍ୟ ବେତନ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ବେଳେ, ସେହି ସାମୟିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧିଗୁଡ଼ିକୁ ହିସାବକୁ ନିଆଯାଇ ନଥିଲା ଯାହା ସେ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଚାକିରିରେ ଥିଲେ ଅର୍ଜନ କରିଥାନ୍ତେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅପିଲକାରୀ ନିଗମକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତା କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିବା ସମୟରେ ଚାକିରିରେ ଥିଲେ ଯେଉଁ ସାମୟିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ଅର୍ଜନ କରିଥାନ୍ତେ, ତାହା ଗଣନା କରାଯାଉ ଏବଂ ସେହି ବେତନ ବୃଦ୍ଧିକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରି ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ପରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପ୍ରାପ୍ୟ ବେତନ ସ୍ଥିର କରାଯାଉ। ଏହା ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅପିଲକାରୀ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଅନ୍ତଃ-ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅପିଲ୍ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ, ଯାହାକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଏକ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ନିଜର ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ କରିଛନ୍ତି । ବର୍ତ୍ତମାନ ଅପିଲକାରୀ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଏହି ଅପିଲ୍ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି ଦିଆଯାଇଥିବା କାରଣରୁ ସେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବାକୁ ବାଛିଛନ୍ତି । ତେଣୁ, ଏହି ମାମଲାର ଶୁଣାଣିକୁ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକ-ପକ୍ଷୀୟ ଭାବରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଛି ।

ଆପିଲକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଏକମାତ୍ର ଉପସ୍ଥାପନା ହେଉଛି ଯେ, ଯେତେବେଳେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଭାବେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହନ୍ତି ଏବଂ ଯଦିଓ ଏକ ନ୍ୟାୟିକ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କୁ ସେବାର ନିରନ୍ତରତା ସହିତ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥାଏ, ତଥାପି ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ସେହି ବେତନ ବୃଦ୍ଧିର ଲାଭ ଦେବା ପାଇଁ କୌଣସି ସ୍ୱଷ୍ଟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନଥାଏ, ଯାହା ସେହି କର୍ମଚାରୀ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଚାକିରିରେ ଥିଲେ ଅର୍ଜନ କରିଥାଇପାରନ୍ତି, କେବଳ ଏହି କାରଣରୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାର ନିରନ୍ତରତାର ଲାଭ ମିଳିଥିବା କାରଣରୁ ସେହି ବେତନ ବୃଦ୍ଧିର ଲାଭ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ। ଆପିଲକାରୀଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଛନ୍ତି ଯେ, ସେବାର ନିରନ୍ତରତାର ଲାଭର ଅର୍ଥ କେବଳ ଏତିକି ଯେ, ବରିଷ୍ଠତା ଏବଂ ପେନସନ୍ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଲାଭ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବିତାଇଥିବା ସମୟ ବୋଲି ଗଣନା କରାଯିବ । ନିଜ ଯୁକ୍ତିର ସମର୍ଥନରେ ସେ ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ସଡ଼କ ପରିବହନ ନିଗମ କର୍ମଚାରୀ (ବେତନ ଏବଂ ଭତ୍ତା) ବିନିୟମ, 1964ର ପ୍ରାବଧାନ ଏବଂ ସେହି ଅଧୀନରେ APSRTC ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଏକ ପରିପତ୍ର ପ୍ରତି ଆମର ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଛନ୍ତି ।

ଉକ୍ତ ବିନିୟମଗୁଡ଼ିକ ନିଗମକୁ ପ୍ରଦତ୍ତ ବୈଧାନିକ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କରି ପ୍ରଣୟନ ଏବଂ ପ୍ରଖ୍ୟାପିତ କରାଯାଇଛି । ଏହି ବିନିୟମର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 13 ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ନିମ୍ନମତେ ପ୍ରଦାନ କରେ :-

13. (1) ଏକ ସମୟ-ସୀମା ବେତନ ହାର ଏକ ପଦବୀରେ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ, ସେହି ସମୟ-ସୀମା ବେତନ ହାରରେ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯିବ ।

(2) ଅନ୍ୟ ଏକ ପଦବୀରେ କରାଯାଇଥିବା ସେବା, ତାହା ସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ପ୍ରଭାରୀ କ୍ଷମତାରେ ହୋଇଥାଉ, ପ୍ରତିନିଯୁକ୍ତିରେ ଥିବା ସେବା ଏବଂ ଅସାଧାରଣ ଛୁଟି କିମ୍ବା ବିନା ବେତନରେ ଛୁଟି ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଛୁଟି, ସେହି ପଦବୀ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସମୟ-ସୀମା ବେତନ ହାରରେ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯିବ ଯେଉଁ ପଦବୀରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଧାରଣ ଅଧିକାର ରହିଛି, ଏବଂ ଏହା ସହିତ ସେହି ପଦବୀ ବା ପଦବୀଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସମୟ-ସୀମା ବେତନ ହାରରେ ମଧ୍ୟ ଗଣନା କରାଯିବ ଯେଉଁଥିରେ ସେ ନିଲମ୍ବିତ ହୋଇନଥିଲେ ଧାରଣ ଅଧିକାର ପାଇଥାନ୍ତେ ।

ଉଲ୍ଲେଖ ଥାଉ କି, ଯେଉଁ ମାମଲାରେ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହେବେ ଯେ, ପରିସ୍ଥିତି ଅନୁସାରେ ଉକ୍ତ ଅସାଧାରଣ ଛୁଟି କିମ୍ବା ବିନା ବେତନରେ ଛୁଟି, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅସୁସ୍ଥତା କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ବାହାରେ ଥିବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି କାରଣ ଯୋଗୁଁ ନିଆଯାଇଥିଲା, ସେପରି ସ୍ଥଳେ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଖରେ ଏହି ଖଣ୍ଡ ଅଧୀନରେ ସେହି ଅବଧିକୁ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାର କ୍ଷମତା ରହିବ ।

ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଏକ ସମୟ-ସ୍କେଲ ବେତନରେ ଏକ ପଦବୀରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କ ଦରମା ନିୟମାବଳୀ ୨ ର ଖଣ୍ଡ (5) ଅନୁଯାୟୀ ସର୍ବନିମ୍ନ ସମୟ-ସ୍କେଲରୁ କମ୍ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି, କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ସେବା ଅବଧି ଉପରେ ଖଣ୍ଡ (2) ଅନୁଯାୟୀ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯିବ ନାହିଁ।

XXX XXX XXX

XXX XXX XXX

(8) ପରିସ୍ଥିତି ଅନୁସାରେ, ଛୁଟି କିମ୍ବା ଯୋଗଦାନ ସମୟର ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଅଧିକ ସମୟ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବାର ଅବଧିକୁ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯିବ ନାହିଁ,

ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେହି ଅବଧିକୁ ପରିସ୍ଥିତି ଅନୁସାରେ ଅସାଧାରଣ ଛୁଟି କିମ୍ବା ବିନା ବେତନରେ ଛୁଟିରେ ପରିବର୍ତ୍ତିତ କରାଯାଇ ନାହିଁ ଏବଂ ସେହି ଅସାଧାରଣ ଛୁଟି କିମ୍ବା ବିନା ବେତନରେ ଛୁଟିକୁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇ ନାହିଁ ।"

XXX XXX XXX

XXX XXX XXX

8.9.1992 ତାରିଖରେ, ନିଗମ ପକ୍ଷରୁ ପରିପତ୍ର ସଂଖ୍ୟା 19/9 ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନର ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଆଧାର କରି, ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅନୁଯାୟୀ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ବେତନ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିଲା ।ଏହି ପରିପତ୍ରରେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ନିମ୍ନମତେ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି :-

"(2) ଯେତେବେଳେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କେବଳ "ସେବାର ନିରନ୍ତରତା" ସହିତ ଚାକିରିରେ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଏ, ସେତେବେଳେ ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଶେଷଥର ପାଇଁ ପାଉଥିବା ବେତନକୁ ଚାକିରିରେ ନଥିବା ଅବଧି ପାଇଁ କୌଣସି କାଳ୍ପନିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ଯୋଗ ନକରି, 1989 ର ସଂଶୋଧିତ ବେତନ ହାରର ଉପଯୁକ୍ତ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବ ।

XXX XXX XXX

XXX XXX XXX

(4) ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖ ଅନୁସାରେ ବେତନ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ହେବା ପରେ, ବାର୍ଷିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଆଯାଇପାରେ ।"

XXX XXX XXX

XXX XXX XXX

ତଥାପି, ଏହା ପ୍ରତୀୟମାନ ହୁଏ ଯେ ବିଜ୍ଞ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ 16.8.1999 ତାରିଖର ରାୟର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଏବଂ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକର ସମାଧାନ କରୁଥିବା ଅନ୍ୟ ସଦୃଶ

ରାୟଗୁଡ଼ିକ କାରଣରୁ, ନିଗମ ଆଉ ଏକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୋଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଉକ୍ତ ରାୟଗୁଡ଼ିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହା ଆବଶ୍ୟକ ଥିଲା ଯେ, ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାର ନିରନ୍ତରତା ସହିତ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି, ସେଠାରେ ଚାକିରିରେ ନଥିବା ଅବଧି ପାଇଁ ଧାରଣାଗତ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ପ୍ରଦାନ କରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବେତନକୁ ପୁନଃ-ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯିବ; ଯଦିଓ ଏହି ସଂଶୋଧିତ ବେତନ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣର ଆର୍ଥିକ ଲାଭ କେବଳ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖରୁ ହିଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ । ବିଜ୍ଞ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ରାୟ, ଯାହାକୁ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା ସମର୍ଥନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ପରିପତ୍ରର ପ୍ରଭାବ ଏହା ହେଉଛି ଯେ, ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଭାବେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ କ୍ରମାଗତ ଭାବେ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ଅର୍ଜନ କରୁଛନ୍ତି, ଯଦିଓ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟ ପାଇଁ କୌଣସି ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଛନ୍ତି ଯେ, ଏହା ଏକ ଅସଙ୍ଗତ ପରିସ୍ଥିତି ସୃଷ୍ଟି କରୁଛି ।

ଏହିପରି ଉପସ୍ଥାପନାରେ ଆମେ ଯଥାର୍ଥତା ପାଇଥାଉ ।କେବଳ ସେବାର ନିରନ୍ତରତାର ଏକ ସରଳ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସହ ଦିଆଯାଇଥିବା ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶ ଏବଂ ଯେଉଁ ଆଦେଶରେ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସହିତ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଥାଏ ଯେ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ ସମସ୍ତ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ଲାଭ ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ଯାହା ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି କାରଣରୁ ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବେ ମିଳିଥାଏ, କିମ୍ବା ଯେଉଁଥିରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଥାଏ ଯେ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଅର୍ଜିତ ବେତନ ବୃଦ୍ଧିର ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ, ସେହି ଦୁଇଟି ମଧ୍ୟରେ ଏକ ପାର୍ଥକ୍ୟ ରହିଛି । ଆମ ମତରେ, କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେବା ପରେ, ସେହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅଭାବରେ, କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଧାରଣାଗତ ଅର୍ଜିତ ବେତନ ବୃଦ୍ଧିର ଲାଭ ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ; କେବଳ ଏହି କାରଣରୁ ଯେ ତାଙ୍କୁ ସେବାର ନିରନ୍ତରତା ଲାଭ ସହିତ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି ।

ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମାବଳୀରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ଯେ, ବିଶେଷ ଛୁଟି କିମ୍ବା ବିନା ଦରମାରେ ଛୁଟି ଅଥବା ଛୁଟିର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ବା ଯୋଗଦାନ ସମୟ ପରେ ଅତିରିକ୍ତ ରହଣି ଅବଧିକୁ ବାର୍ଷିକ ଦରମା ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିଶେଷ ଛୁଟି ବା ବିନା ଦରମାରେ ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର କରିବା ଆଦେଶ କିମ୍ବା

ଅତିରିକ୍ତ ରହଣି ଅବଧିକୁ ଅସାଧାରଣ ଛୁଟି ବା ବିନା ଦରମାରେ ଛୁଟିରେ ପରିଣତ କରିବା ଆଦେଶ ସହିତ ଉକ୍ତ ସମୟକୁ ଦରମା ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଗଣନା କରିବାକୁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଆଦେଶନାମା ନଥାଏ । କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଯାହାକୁ ଏକ ଅସଦାଚରଣ ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯାଏ ଏବଂ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ପାଇଁ ଦାୟୀ କରାଯାଇଛି, ତାହାକୁ ବିଶେଷ ଛୁଟି, ବିନା ଦରମାରେ ଛୁଟି କିମ୍ବା ଅତିରିକ୍ତ ରହଣି ଅବଧିଠାରୁ ଉନ୍ନତ ସ୍ଥିତିରେ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ସାଧାରଣତଃ, ପ୍ରକୃତରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବିତାଇଥିବା ଅବଧି କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଯୋଗୁଁ ଅର୍ଜନ କରିଥିବା ଛୁଟି ଅବଧି ପାଇଁ ହିଁ ଦରମା ବୃଦ୍ଧି ମିଳିଥାଏ । ଉପରିସ୍ଥ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଦଣ୍ଡ ପାଇବା ପାଇଁ ଦାୟୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିବା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଦରମା ବୃଦ୍ଧି ପାଇବା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅସଦାଚରଣକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଦେବା ସଦୃଶ ହେବ ।

ଉପରୋକ୍ତ କାରଣଗୁଡ଼ିକ ଅନୁଯାୟୀ, ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ବିଜ୍ଞ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟ, ଯାହାକୁ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା ସମର୍ଥନ କରାଯାଇଥିଲା, ତାହା ବଜାୟ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ବିଜ୍ଞ ଏକକ ବିଚାରପତି ଏବଂ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ରାୟ ଉଭୟକୁ ବାତିଲ କରାଯାଇଛି । ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି । ଖର୍ଚ୍ଚ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ନାହିଁ ।

R.P. 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 :
ରାମଚନ୍ଦ୍ର ସାହୁ
ଅନୁବାଦକ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।