ରିପୋର୍ଟଯୋଗ୍ୟ

ଭାରତର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ
ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାର

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା ୩୯୯୭-୩୯୯୮/୨୦୧୮

(ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆବେଦନ (ଦେୱାନୀ) ସଂଖ୍ୟା ୩୫୩୪୭-୩୫୩୪୮/୨୦୧୬ ରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ)

ପାରାଦୀପ ଫସ୍ଫେଟ୍ସ ଲିମିଟେଡ ...ଆବେଦନକାରୀ (ମାନେ)

ବନାମ

ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ....ଉତ୍ତରଦାତା (ମାନେ)

ରାୟ

ଆର. କେ. ଅଗ୍ରୱାଲ, ବିଚାରପତି

୧) ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

୨) ରିଟ୍ ଆବେଦନ(ଦେୱାନୀ) ସଂଖ୍ୟା ୯୧୮୦/୨୦୧୦ ଏବଂ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା ୨୩୬/୨୦୧୬ ରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ଓଡ଼ିଶାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯଥାକ୍ରମେ ୩୦.୦୮.୨୦୧୬ ଏବଂ ୦୬.୧୦.୨୦୧୬ ତାରିଖରେ ପାରିତ ଆକ୍ଷେପିତ ଗୋଷ୍ଠୀଗତ ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶ ଗୁଡିକ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଉପରୋକ୍ତ ଆବେଦନ ଗୁଡିକ ଆଗତ କରାଯାଇଛି ଯେଉଁଥିରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଆଇ. ଡି. ମାମଲା ସଂଖ୍ୟା ୧୬/୨୦୦୩ ରେ ଔଦ୍ୟୋଗିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ଭୁବନେଶ୍ୱରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ୧୭.୦୪.୨୦୧୦ ରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ବଜାୟ ରଖି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ଆବେଦନ ଏବଂ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ ।

୩) **ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ତଥ୍ୟ:--**

(କ) ୧୯୮୧ମସିହାରେ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀକୁ ଭାରତ ସରକାର ଏବଂ ନାଉରୁ ଗଣରାଜ୍ୟର ଏକ ମିଳିତ ଉଦ୍ୟୋଗ ଭାବେ ଡାଇ-ଆମୋନିୟମ ଫସ୍ଫେଟ୍ର ଉତ୍ପାଦନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ।

(ଖ) ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ୧୯୯୩ ରେ ନାଉରୁ ଗଣରାଜ୍ୟ ନିଜର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବରାବର ଅଂଶଧନକୁ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କଠାରୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିଥିଲା ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମାଲିକାନାରେ ଏହାର କର୍ପୋରେଟ ଏବଂ ପଞ୍ଜିକୃତ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଭୁବନେଶ୍ୱରରେ ଥାଇ ଏକ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଶିଳ୍ପୋଦ୍ୟୋଗରେ ପରିଣତ ହୋଇଥିଲା ।

(ଗ) କେତେକ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡ଼ିକର ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତି ଖରାପ ହେବାରୁ ଭାରତ ସରକାର ୧୯.୦୫.୧୯୯୮ ରେ ସମସ୍ତ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡ଼ିକର କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଅବସର ବୟସସୀମାକୁ ୫୮ ବର୍ଷରୁ ୬୦ ବର୍ଷକୁ ସାମୟିକ ଭାବେ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଲାଗି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ନେଇଥିଲେ ଯେ ଏହା ଶିଳ୍ପଗୁଡିକର ସେମାନଙ୍କର କ୍ଷତି ହ୍ରାସ କରିବାରେ ସହାୟକ ହୋଇପାରେ । ୧୯.୦୫.୧୯୯୮ ତାରିଖର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀ ୧୯.୧୧.୧୯୯୮ ତାରିଖର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଉକ୍ତ ଆଦେଶକୁ କମ୍ପାନୀରେ ୨୭.୦୫.୧୯୯୮ ରୁ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ପ୍ରଭାବ ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିଥିଲେ ।

(ଘ) ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ସତ୍ତ୍ୱେ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତାରେ କୌଣସି ଉନ୍ନତି ହୋଇନଥିଲା । ଏହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଭାରତ ସରକାର ୨୨.୦୮.୨୦୦୧ ରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସହିତ ସମସ୍ତ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସରକାରୀ ଶିଳ୍ପ ଉଦ୍ୟୋଗଙ୍କୁ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ ଶିଳ୍ପୋଦ୍ୟୋଗର ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସସୀମାକୁ ୬୦ ବର୍ଷରୁ ୫୮ ବର୍ଷକୁ ପୁନରାବର୍ତ୍ତନ କରିବାର ଏହାଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଜଣାଇ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ସ୍ମାରକୀ ଜାରି କରିଥିଲେ । ଏହି ସ୍ମାରକୀ ପୂର୍ବରୁ ଭାରତ ସରକାର ୦୮.୦୬.୨୦୦୦ ତାରିଖରେ

ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀକୁ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ନିର୍ଣ୍ଣୟର ସମୀକ୍ଷା କରିବା ଲାଗି ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିଲେ । ତେବେ, ଏହି ପରାମର୍ଶ ଉପରେ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀ କୌଣସି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଇନଥିଲେ ।

(ଙ) ଇତି ମଧ୍ୟରେ, ଭାରତ ସରକାର ୨୮.୦୨.୨୦୦୨ ତାରିଖରେ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀରେ ନିଜର ୭୪ ପ୍ରତିଶତ ଅଂଶଧନକୁ ମେସର୍ସ ଜୁଆରୀ ମରୋକ ଫସ୍ଫେଟ୍ସ ଲିମିଟେଡ ("ଜୁଆରୀ") କୁ ହସ୍ତାନ୍ତର କରି ନିଜ ପାଖରେ କେବଳ ୨୬ ପ୍ରତିଶତ ଅଂଶଧନ ରଖିଥିଲେ । ଅଂଶୀଦାରୀ ବୁଝାମଣା ଅନୁଯାୟୀ ଖଣ୍ଡ ୭.୨(ଝ) ଅନ୍ତର୍ଗତ ଏହା ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ପୁଞ୍ଜି ପ୍ରତ୍ୟାହାର ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ମଣ୍ଡଳୀ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଉଥିବା ସମସ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ସଂପୃକ୍ତ ସମସ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ହେବ ।

(ଚ) ୧୭ଜୁଲାଇ, ୨୦୦୨ରେ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ୧୯.୧୧.୧୯୯୮ ତାରିଖର ପୂର୍ବ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀର ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଏବଂ ସେବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ୫୮ ବର୍ଷକୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିଥିଲେ ।

(ଛ) ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ଉପରୋକ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ବିବାଦ ଉଠାଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଓଡ଼ିଶା ସରକାର, ଶ୍ରମ ଓ ନିଯୁକ୍ତି ବିଭାଗ ଔଦ୍ୟୋଗିକ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, ୧୯୪୭ (ସଂକ୍ଷେପରେ "ଅଧିନିୟମ") ର ଧାରା ୧୦ ସହିତ ପଠିତ ଧାରା ୧୨ ଅନୁଯାୟୀ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ଭୁବନେଶ୍ୱରଙ୍କ ନିକଟକୁ ବିଚାର ନିମନ୍ତେ ପଠାଇଥିଲେ । ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ୧୭.୦୪.୨୦୧୦ ତାରିଖର ଆଦେଶରେ ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ସମାପ୍ତ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୯ କ ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ହେତୁ ଅବସର ବୟସ ୬୦ ବର୍ଷରୁ ୫୮ ବର୍ଷକୁ ହ୍ରାସ କରିବାର ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀର କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଅବୈଧ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପୂର୍ବ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଜାଣିଶୁଣି ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ବାଦ୍ ଦେଇଥିଲେ ।

(ଜ) ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଆହ୍ୱାନ କରି ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଠାରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ୩୦.୦୮.୨୦୧୬ ତାରିଖରେ ଏହି ରିଟ ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରି ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ କହିଥିଲେ ଯେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ କୌଣସି ତ୍ରୁଟି ପରିଲକ୍ଷିତ ହୋଇନଥିଲା । ଏହାପରେ, ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀ ମଧ୍ୟ ଏକ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ କରିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ତାହା ପୁଣିଥରେ ୦୬.୧୦.୨୦୧୬ ତାରିଖରେ ଖାରଜ ହୋଇଥିଲା ।

(ଝ) ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ମାଧ୍ୟମରେ ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି ।

୪) ଆମେ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୟମାନ ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଉପସ୍ଥାପନାକୁ ଅନୁକମ୍ପା ପୂର୍ବକ ବିଚାର କରିଛୁ ଏବଂ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପିତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଛୁ ।

ବିଚାର ନିମନ୍ତେ ପ୍ରସଙ୍ଗ(ଗୁଡ଼ିକ):—

୫) ମାମଲାର ବର୍ତ୍ତମାନର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଆକ୍ଷେପିତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ କୌଣସି ହସ୍ତକ୍ଷେପର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି କି ?

ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ଯୁକ୍ତି:—

୬) ପ୍ରାରମ୍ଭରେ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀର ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଯୁକ୍ତି ବାଢିଥିଲେ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ବୁଝିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି ଯେ ନିଯୁକ୍ତି ପତ୍ର, ସେବା ନିୟମ ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ନିଯୁକ୍ତି (ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ) ଅଧିନିୟମ, ୧୯୪୬ ଅନୁଯାୟୀ ଗଠିତ ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବସର ବୟସ ସମଭାବେ ପରିଚାଳିତ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗରେ କ୍ଷତି ପୂରଣ ଲାଗି ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବେ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ସରକାରୀ ପରିପତ୍ର

ଅନୁଯାୟୀ ୬୦ ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବା ଜାରି ରଖିବା ଲାଗି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଅସ୍ଥାୟୀ ରିହାତିର ଅନୁମତି ଦେବା ସ୍ଥିରୀକୃତ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ବୋଲି ଗଣ୍ୟ କରାଯାଇ ପାରିବନାହିଁ ।

୭) ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ, ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀର ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ ଯଦି ଅବସର ବୟସ ୫୮ ରୁ ୬୦ ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଲାଭ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି, ତେବେ ସେମାନଙ୍କୁ ଏହାକୁ ବଜାୟ ରଖିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ ଏହି କାରଣ ଯୋଗୁଁ ଯେ ସେବା ନିୟମ ଏବଂ ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶରେ ୫୮ ବର୍ଷ ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ରହିଛି ଏବଂ ଯେହେତୁ ସେଥିରେ ଆଇନ ଅନୁସାରେ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇନାହିଁ, ତେଣୁ ସେବା ନିୟମ ଏବଂ ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଉପରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅଟେ ଏବଂ କେବଳ ଏହି କାରଣରୁ କି ୪ ବର୍ଷ ପାଇଁ ଅର୍ଥାତ ୧୯୯୮ ଠାରୁ ୨୦୦୨ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ୫୮ ବର୍ଷ ବୟସ ପରିବର୍ତ୍ତେ ୬୦ ବର୍ଷ ବୟସ ପ୍ରାପ୍ତ କରିବା ପରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଲାଭ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି, ତେଣୁ ତଥ୍ୟତଃ ଏହା ସେବା ନିୟମ ଏବଂ ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଅବସର ବୟସକୁ ପ୍ରତିସ୍ଥାପିତ କରିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ଏହି ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୯ କ ଲାଗୁ ହେବାର କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ । ଅତଏବ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଖାରଜ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

୮) ଅପରପକ୍ଷରେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା କହିଥିଲେ ଯେ ୩୦.୦୮.୨୦୧୬ ଏବଂ ୦୬.୧୦.୨୦୧୬ ତାରିଖରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା ସଠିକ୍ ଭାବେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ଯୁକ୍ତିସଙ୍ଗତ ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ବର୍ତ୍ତମାନର ଅପିଲ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି । ପୁନଶ୍ଚ, ଏହା ମଧ୍ୟ ନିବେଦନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀ ସହିତ ପଢାଯାଇଥିବା ଅଧିନିୟମ ୯ କ ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଅଟେ, ଯେଉଁଥିରେ ଯଦି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେବା ସର୍ତ୍ତରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ତେବେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଆଗୁଆ ସୂଚନାର

ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ତେଣୁ, ଏହି ଆବେଦନରେ କୌଣସି ଯୋଗ୍ୟତା ନାହିଁ ଏବଂ ଏହାକୁ ଖାରଜ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ଆଲୋଚନା:-–

୯) ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ପର୍କ ଅତ୍ୟନ୍ତ ବିଶ୍ୱାସଯୋଗ୍ୟ ଏବଂ ଫଳସ୍ୱରୂପ ଏହା ନ୍ୟାସୀ ଓ ହିତାଧିକାରୀ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ବିଶ୍ୱାସଯୋଗ୍ୟ ସମ୍ପର୍କ ପରିସରରେ ଆସିଥାଏ । ଏଭଳି ସମ୍ବନ୍ଧକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ଲାଗି ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ବିଧି ପ୍ରଣୟନ ଯଥା: ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ,୧୯୪୭ ପ୍ରଣୟନ କରିଥିଲା । ଏହି ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିବା କାରଣ ସେମାନେ ଅନାଦି କାଳରୁ ଦୁର୍ବଳ ବର୍ଗ । କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ବିଧାନରେ କେତେକ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଛି । ୧୯୫୬ ମସିହାରେ ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୯ କ ଯୁକ୍ତ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରାଯାଇଛି ଯେ ଯଦି ସେ ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀ ସହିତ ପଢୁଥିବା ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୯ କ ଅନ୍ତର୍ଗତ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କେତେକ ବିଷୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ତେବେ ସେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଆଗୁଆ ସୂଚନା ଦେବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ । ସୁବିଧାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୯ କ କୁ ପୁନଃ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ଉପଯୁକ୍ତ, ଯାହାକି ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:-–

> "**୯ କ. ପରିବର୍ତ୍ତନର ସୂଚନା** - ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀରେ ବିନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କୌଣସି ବିଷୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ପ୍ରତି ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏପରି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ, -
>
> (କ) ଏପରି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପ୍ରକୃତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଢଙ୍ଗରେ ସୂଚନା ନଦେଇ: କିମ୍ବା
>
> (ଖ) ଏପରି ସୂଚନା ଦିଆଯିବାର ଏକୋଇଶ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ:
>
> ପରନ୍ତୁ, କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ସୂଚନାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିବ ନାହିଁ -
>
> (କ) ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ନିଷ୍ପତ୍ତି ବା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅନୁସରଣରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଥାଏ: କିମ୍ବା

(ଖ) ଯେଉଁଠାରେ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥିବା କର୍ମକର୍ତ୍ତାମାନେ ସେହି ବ୍ୟକ୍ତି ଯାହାଙ୍କୁ ମୌଳିକ ଏବଂ ଅନୁପୂରକ ନିୟମ, ସିଭିଲ ସର୍ଭିସ (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମ, ସିଭିଲ ସର୍ଭିସ (ଅସ୍ଥାୟୀ ସେବା) ନିୟମ, ସଂଶୋଧିତ ଛୁଟି ନିୟମ, ସିଭିଲ ସର୍ଭିସ ବିନିୟମ, ବେସାମରିକ ପ୍ରତିରକ୍ଷା ସେବା (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମ କିମ୍ବା ଭାରତୀୟ ରେଳବାଇ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସଂହିତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ନିୟମ କିମ୍ବା ବିନିୟମ, ଯାହାକୁ ସରକାରୀ ରାଜପତ୍ରରେ ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏ ସଂକ୍ରାନ୍ତରେ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ, ପ୍ରୟୋଗ ହୋଇଥାଏ ।"

୧୦) *ଆପାତତଃ*, ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାର ପ୍ରଥମ ଅବଲୋକନରେ ଏହା ଦେଖାଯାଏ ଯେ ଯଦି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେବାର କୌଣସି ଭୌତିକ ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସର୍ବନିମ୍ନ ୨୧ ଦିନର ନୋଟିସ ଦେବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ । ଅଧିନିୟମର ୯ କ ହେଉଛି ସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଧିଦେଶ ସହିତ ସାମଞ୍ଜସ୍ୟ ଥିବା ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯାହା ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ଅର୍ଥାତ୍ ଶୁଣାଣି ବିନା କାହାକୁ ଦୋଷୀ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ମାର୍ଗଦର୍ଶନ ପାଇଁ, ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଅଧିନିୟମର ୯ କ ରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ଯେ ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀରେ ଥିବା କୌଣସି ଏକ ବିଷୟକୁ ବଦଳାଇବା ପୂର୍ବରୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଆଗୁଆ ସୂଚନା ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣରେ ଶ୍ରମିକ ସଂଘର ଅଭିଯୋଗ ଥିଲା ଯେ ଅବସର ନେବାର ବୟସ ପ୍ରତ୍ୟାହାର ଅର୍ଥାତ ୬୦ ବର୍ଷରୁ ୫୮ ବର୍ଷକୁ ଫେରାଇ ନେବା ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀର ଧାରା ୮ ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ଅଟେ, ତେଣୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ପୂର୍ବ ସୂଚନା ଦେବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ, ଯାହାକୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏଡ଼ାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଆଇନ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ଏହାକୁ ଖାରଜ କରାଯିବା ଉଚିତ, ଯାହାକୁ ଶେଷରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମର୍ଥନ କରିଥିଲେ ।

୧୧) ନିଃସନ୍ଦେହରେ ଏହା ଆଇନର ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଯେ ଲାଭଦାୟକ ଆଇନକୁ ଉଦାରତାର ସହ ବୁଝିବା ଉଚିତ । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, ୧୯୪୭ ଏକ କଲ୍ୟାଣକାରୀ ବିଧାନ, ଯାହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ଏବଂ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିବା । ତେଣୁ ଏହାର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଉଦାର ଏବଂ ବ୍ୟାପକ

ଢଙ୍ଗରେ କରାଯିବ, ଯାହାଦ୍ୱାରା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସର୍ବାଧିକ ଲାଭ ମିଳିପାରିବ । କଠୋର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାର ଯେକୌଣସି ପ୍ରୟାସ ବିଧାନମଣ୍ଡଳର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ କ୍ଷୁର୍ଣ୍ଣ କରିବ । ଅନେକ ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ କଲ୍ୟାଣକାରୀ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନକୁ ଉଦାରତାର ସହ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯିବ ।

୧୨) ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀର ଅଭିଯୋଗ ହେଉଛି ଯେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କ୍ଷତି ପ୍ରତିରୋଧ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଥିଲା ଏବଂ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଏହାର ପ୍ରତ୍ୟାହାର ପ୍ରଥାଗତ ରିହାତି କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାରର ପ୍ରତ୍ୟାହାର କିମ୍ବା ବ୍ୟବହାରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀର ଅଷ୍ଟମ ଖଣ୍ଡ କୁହେ *"କୌଣସି ପ୍ରଥାଗତ ରିହାତି କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାର ପ୍ରତ୍ୟାହାର କିମ୍ବା ବ୍ୟବହାରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ"* । ସମଗ୍ର ବିବାଦ ପ୍ରଥାଗତ ରିହାତି, ବିଶେଷାଧିକାର କିମ୍ବା ବ୍ୟବହାରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଶବ୍ଦଗୁଡିକର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଚାରିପଟେ ଘୂରି ବୁଲୁଛି । ଏହି ମାମଲାରେ ଆମେ ବିଶେଷକରି 'ବିଶେଷାଧିକାର' ଶବ୍ଦ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଉଛୁ । ଏହି ଅଧିନିୟମରେ "ବିଶେଷାଧିକାର" ଶବ୍ଦର କୌଣସି ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇନାହିଁ । ବୈଧାନିକ ପରିଭାଷା ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଆମକୁ "ବିଶେଷାଧିକାର" ଶବ୍ଦର ସାଧାରଣ ଅର୍ଥ କିମ୍ବା ଶବ୍ଦକୋଷର ଆଶ୍ରୟ ନେବାକୁ ପଡ଼ିବ । ବିଶେଷାଧିକାର ଶବ୍ଦର ଅଭିଧାନିକ ଅର୍ଥ ହେଉଛି *"ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ଆଧାରକୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା କିମ୍ବା ଉପଲବ୍ଧ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅଧିକାର, ସୁବିଧା କିମ୍ବା ପ୍ରତିରକ୍ଷା"* । ଅନ୍ୟ ଭାଷାରେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସାଧାରଣ ଲାଭ ବାହାରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି, କମ୍ପାନୀ କିମ୍ବା ବର୍ଗ ଦ୍ୱାରା ଉପଭୋଗ କରାଯାଉଥିବା କୌଣସି ବିଶେଷ ଲାଭ ।

୧୩) ସ୍ୱୀକାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥିତି ଏହା ଯେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ମଣ୍ଡଳୀ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହା ୨୭.୦୫.୧୯୯୮ ଠାରୁ ପିଛିଲା ଭାବେ ଲାଗୁ ହୋଇଥିଲା, ଯାହାକି ୧୯.୧୧.୧୯୯୮ ତାରିଖରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଦେଶରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି । ଯଦିଓ, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଏବଂ ନିୟମରେ କୌଣସି ସଂଶୋଧନ ନକରି ଏହି ନିର୍ଣ୍ଣୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇଥିଲା, ତଥାପି ଏହା ପରୋକ୍ଷ ଭାବେ

ସେବା ସର୍ତ୍ତରେ ପରିଣତ ହୋଇଥିଲା କାରଣ ଏହା ସିଧାସଳଖ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସହ ଜଡ଼ିତ ଥିଲା । ଅବସର ନେବାର ବୟସ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ଏକ ଅଭିନ୍ନ ଅଙ୍ଗ । ଆହୁରି ମଧ୍ୟ, ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧିକୁ ପରୋକ୍ଷ ଭାବରେ ଏକ ବିଶେଷାଧିକାର ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯିବ, କାରଣ ଏହା ବିଶେଷ ଭାବେ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ନିମ୍ନଲିଖିତ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ:

> "ତେବେ, ଏହି ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଟିକେ ଭିନ୍ନ କାରଣ ଅବସର ବୟସ ୫୮ ବର୍ଷରୁ ୬୦ ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରି ଆବଶ୍ୟକ ସଂଶୋଧନ ସେବା ନିୟମ କିମ୍ବା ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ସମର୍ଥ ଅଧିକାରୀ ହୋଇଥିବାରୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ମଣ୍ଡଳୀକୁ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ୧୯୯୮ ମସିହାରେ ଏହାକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏହା ପରେ ସେହି ସମାନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ୧୬.୦୭.୨୦୦୨ ତାରିଖର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ହ୍ରାସ କରାଯାଇଛି, ତେଣୁ ଆମେ ବିଚାର କରୁଛୁ ଯେ ୧୬.୦୭.୨୦୦୨ ତାରିଖର ଆଦେଶ ପାରିତ ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିଶେଷାଧିକାରକୁ ୬୦ ବର୍ଷରୁ ୫୮ ବର୍ଷକୁ ହ୍ରାସ ଦ୍ୱାରା ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯାଇଛି ଯାହା ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ପାଇଁ କ୍ଷତିକାରକ ।"

୧୪) ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ କେତେକ ଲକ୍ଷ୍ୟ ହାସଲ କରିବା ଲାଗି କରାଯାଇଥିବା ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସର ବୃଦ୍ଧି ଅସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଥିଲା ଏବଂ ଏହା ମଧ୍ୟ ଅସ୍ୱୀକାର୍ଯ୍ୟ ନୁହେଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇନଥିବା ସେବା ନିୟମ ଏବଂ ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ । ତେବେ, ଯଦି ଆମେ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀର ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଉଛୁ ତେବେ ଏହା ବିଧାନମଣ୍ଡଳର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ବିଫଳ କରିବ କାରଣ କେବେବି ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ରଖିବ ନାହିଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଯଥୋଚିତ ଶୁଣାଣିର ଅଧିକାର ନଦେଇ ସେମାନଙ୍କୁ ଦୋଷୀ କରାଯିବ । ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବରେ, ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀ ଆଶା କରନ୍ତି ଯେ ତାଙ୍କର ଅବସର ବୟସ ହ୍ରାସ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ତାଙ୍କୁ ଶୁଣାଣିର ଉପଯୁକ୍ତ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବ । କାର୍ଯ୍ୟ ଅଧିକାର ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଧିକାର ଏବଂ ଆମ ଦୃଷ୍ଟିରେ ଶୁଣାଣିର ଯଥାର୍ଥ ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ ନକରି ଏହାକୁ ଛଡ଼ାଇ ନିଆଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ, ନଚେତ୍ ଏହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଂଘନ ହେବ ।

୧୫) ଅଧିକନ୍ତୁ, ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କେବଳ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡ଼ିକୁ ବିପୁଳ କ୍ଷତିରୁ ରକ୍ଷା କରିବା, ତେଣୁ ଏହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କୌଣସି ବୈଧାନିକ ଅଧିକାରକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିନଥାଏ ବୋଲି ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀର ଯୁକ୍ତି ଆଇନ ଦୃଷ୍ଟିରେ ଗ୍ରହଣୀୟ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀକୁ ଆଇନ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଏହା ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରିପାରିବ ନାହିଁ କାରଣ ଆଇନର ଏକ ବାର୍ତ୍ତା ଏହା ଯେ ଆଇନର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ସମସ୍ତଙ୍କଠାରୁ ଆଶା କରାଯାଏ ।

୧୬. ସଂକ୍ଷେପରେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ଆମ ମତରେ ଯେଉଁ ମୁହୂର୍ତ୍ତରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୃଦ୍ଧି ଆଦେଶ ଲାଗୁ ହେଲା, ଯଦିଓ ଏହା ଅସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଥିଲା, ସେବେଠାରୁ ଏହା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ବିଶେଷାଧିକାର ହେବ, ଯେହେତୁ ଏହା ସେମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅଧିକାର ଥିଲା । ତେଣୁ, ଏପରି ବିଶେଷାଧିକାରର କୌଣସି ଏକତରଫା ପ୍ରତ୍ୟାହାର ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୯ କ ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଅଟେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଏପରି କାର୍ଯ୍ୟ ଆଇନ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଖରାପ ଅଟେ ।

୧୭) ଉପରୋକ୍ତ ବିସ୍ତୃତ ଆଲୋଚନାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଆମେ ବିଚାର କରୁଛୁ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟରେ କୌଣସି ତ୍ରୁଟି ନାହିଁ, ତେଣୁ ଆମେ ଏଥିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାକୁ ଚାହୁଁନାହୁଁ । ତଦନୁସାରେ, ପକ୍ଷମାନଙ୍କୁ ନିଜ ନିଜର ଖର୍ଚ୍ଚ ବହନ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ସହିତ ଏହି ଆବେଦନ ଗୁଡିକୁ ଖାରଜ କରାଯାଉଛି ।

.................ବିଚାରପତି

(ଆର. କେ. ଅଗ୍ରୱାଲ)

..................ବିଚାରପତି

(ଅଭୟ ମନୋହର ସପ୍ରେ)

ନୂଆଦିଲ୍ଲୀ;
୧୯ ଏପ୍ରିଲ, ୨୦୧୮

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 |"

Translated by:
Subodh Rout,
Translator, High Court of Orissa